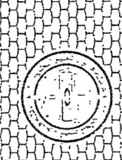
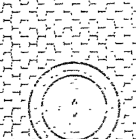
إقتصاديات العمل

الأستاذ الدكتور
محمد طاقة
عميد كلية بغداد
للعلوم الاقتصادية الجامعة

الأستاذ المشارك
الدكتور حسين عجلان حسن
رئيس قسم ادارة الاعمال
كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة







إقتصاديات العمل

الأستاذ الدكتور
محمد طاقة
عميد كلية بغداد
للعلوم الاقتصادية الجامعة

الأستاذ المشارك
الدكتور حسين عجلان حسن
رئيس قسم ادارة الاعمال
كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة

2008





رقم الإجازة المتسلسل لدى دائرة المطبوعات والنشر :

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية : 2007/5/1507

الطبعة الأولى
2008

إثراء للنشر والتوزيع

Tel. : 00962 6 5164069
: 00962 6 5164068
Fax : 00962 6 5164059
دوار المدينة الرياضية - عمارة العمري - ط4
ص.ب : 870 الرمز البريدي 11910 عمان - الأردن
ethraa2007@yahoo.com

إهداء

إلى كل الذين يساهمون في محاربة التخلف
والقضاء عليه من اجل مستقبل أفضل
لأجيالنا القادمة

المؤلفان

عمان – 2007

المحتويات

المقدمة

تحتل اقتصاديات العمل موقعاً متميزاً في الفكر الاقتصادي المعاصر. وهي تعد فرع من فروع النظرية الاقتصادية الأكثر انتشاراً في الجامعات والمعاهد العالية، وقد أخذ هذا الفرع نصيبه الأكبر من الاهتمام والدراسات المكتملة في الجامعات الغربية، نظراً لأهميته والتصاقه الوثيق بالتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها هذه البلدان، إضافة إلى نضج التشريعات ونمو المؤسسات والمنظمات المهنية التي تهتم بحقوق الأفراد العاملين. في حين أن غياب هذه المؤسسات في البلدان النامية قد يفسر الاهتمام المتواضع لهذه المادة في الجامعات والمعاهد العالية.

ومع ذلك فإن هناك من الأسباب التي تجعل لمادة اقتصاديات العمل في الدول النامية مساحة مهمة واهتمام واضح تفضي إلى ضرورة اعتمادها للتدريس في جامعات هذه البلدان، وأن يكون لها موقع متميز بين فروع النظرية الاقتصادية الأخرى. وذلك لأهمية اقتصاد العمل ودوره في بلورة التفاعل لوضع السياسات والإجراءات الملائمة لزيادة أو تقليل مصادر عرض القوى العاملة وتنظيم الطلب على العمل بالتحديد الوثيق لحجم الاحتياجات له وتطوير القوى العاملة وتهيئتها للدخول إلى سوق العمل بما يتلائم وتطور أنماط الإنتاجية.

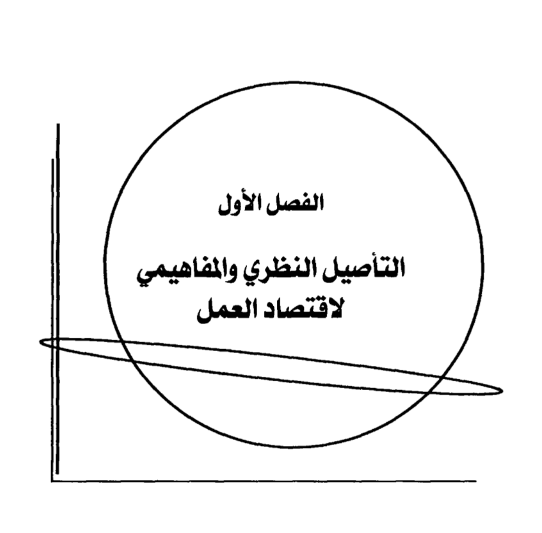
انطلاقاً من ذلك يمكن القول أن اقتصاد العمل يهتم بقوة العمل ومكوناتها في المجتمع ويقرر مدى توافقها كماً ونوعاً مع متطلبات درجة التقدم الاقتصادي. وعليه فإن الكتاب الذي بين أيدينا (اقتصاديات العمل) يصب في هذا الاتجاه وهو محاولة من المؤلفان لأن يسد نقصاً خطيراً في المكتبة العربية

وبداية متواضعة نأمل منها أن تفتح الطريق لمحاولات أخرى بحثاً وتأليفاً وتدريساً وأن يكون هذا الكتاب منهجاً أمام الطالب الأكاديمي وباحث العلم وأن يكون دليلاً أمام أصحاب الأعمال ومؤسسات الدولة الاقتصادية.

تضمن هذا الكتاب سبعة فصول ركزت على دراسة وتحليل أساسيات اقتصاديات العمل المتعلقة بالمفاهيم الأساسية لهذه المادة وشرح نظريات أجور العمل وعرض العمل والطلب عليه والبطالة والاستخدام وإنتاجية العمل والعوامل المؤثرة فيها وأخيراً التركيز على موضوع السكان وتخطيط القوى العاملة.

نأمل أن تكون محتويات هذه الفصول متماشية مع الهدف الأساسي في الكتاب واحتياجات الطالب الجامعي ومتخذي القرار في المنشآت الاقتصادية ورجال الأعمال.

والله ولي التوفيق



الفصل الأول

التأصيل النظري والمفاهيمي لاقتصاد العمل

المبحث الأول : اقتصاد العمل بعض المفاهيم الاساسية

- مفهوم اقتصاد العمل
- مفهوم العمل ومكوناته الرئيسية
- قوة العمل المفهوم والمحددات
- القوة الانتاجية للعمل
- اهمية العمل
- مراحل تطور العمل
- علاقة العمل بعناصر الانتاج الاخرى

المبحث الثاني : سوق العمل الآليات والدلالات

- سوق العمل المفهوم والاتجاهات
- آليات سوق العمل
- القوى العاملة والبطالة
- كيف يعمل سوق العمل

المبحث الثالث : المنافسة والاحتكار في سوق العمل

- المنافسة الكاملة في سوق العمل
- الاحتكار في سوق العمل

المبحث الأول

اقتصاد العمل بعض المفاهيم الأساسية

مفهوم اقتصاد العمل Labor Economics Concept

اقتصاد العمل Labor Economics هو احد فروع علم الاقتصاد الذي يعرف بأنه الطريقة او الآلية التي تعكس أداء سوق العمل ونتائجه الاساسية. ويهتم اقتصاد العمل أساساً بسلوك أصحاب الاعمال والعمال في استجاباتهم للتغيرات التي تطرأ على مستويات الاجور والاسعار، والارباح، والتغيرات غير النقدية، المتمثلة بظروف وبيئة العمل. حيث تؤثر هذه المتغيرات (النقدية منها وغير النقدية) على اختيارات الفرد المهنية ودوافعه السلوكية في العمل.

ويمكن ان ترتبط دراسة اقتصاديات العمل بمنطلقات النظرية الاقتصادية فيما يتعلق بتحليل سلوك الافراد الفعلي وتفسيره مستخدمين في ذلك اسلوب تحليل ما يسمى بالاقتصاد الواقعي Positive Economics وفي حالات اخرى يمكن أن يرتبط دراسة اقتصاديات العمل بتحليل الاقتصاد المعياري Normative Economics.

أولاً: الاقتصاد الواقعي Positive Economics

الاقتصاد الواقعي، هو نظرية للسلوك يفترض فيها ان الناس يستجيبون ايجابياً للمنافع وسلبياً للتكاليف. ويماثل الاقتصاد الواقعي في هذا الخصوص نظرية (الثواب والعقاب). الثواب في النظرية الاقتصادية مكاسب (منافع نقدية أو غير نقدية)، أما العقوبات تمثلها الفرصة الضائعة (التكاليف). فمثلاً يجب على الشخص الذي يرغب في أن يصبح جراحاً سعياً وراء المكاسب والوضع الاجتماعي الذي يتمتع به الجراح أن يضحي بفرصة ان

يصبح محامياً، وأن يكون مستعداً لتلبية النداءات الطارئة في أية ساعة. فلابد من اعتبار كون المكاسب والتكاليف عند اتخاذ القرار (اختيار المهنة)، وبالمثل يجب على المنشأة عندما تقرر إذا ما كانت ستستأجر عاملاً إضافياً أن توازن بين تكاليف الاجر أو الراتب والايراد الاضافي أو الوفر في التكاليف المتوقعة كنتجية لزيادة عدد عمالها.

ومن الفروض الأساسية التي يبنى عليها الاقتصاد الواقعي هو ان الموارد نادرة. Sacristy، ووفقاً لهذا الفرض لايمتلك الافراد وكذلك المجتمعات الموارد اللازمة لمتابعة جميع احتياجاتهم. وعليه فالمورد الذي يخصص لتلبية مجموعة من الرغبات كان بالامكان استخدامه في تلبية احتياجات أخرى. ويعني ذلك ان هناك تكلفة Cost لأي قرار او عمل فمثلاً التكلفة الحقيقية Cost real لاستخدام عامل Worker مؤجر بواسطة مقاول الحكومة لبناء طريق هي الفقد في الناتج الناجم عن عدم استخدام هذا العامل في بناء مطار مثلاً أو في انتاج أية سلعة أخرى. وعليه فان علينا دائماً أن نختار وان نحسب المكاسب والتكاليف التي تولدها هذه الاختيارات. علاوة على ذلك فاننا دائماً مقيدين في اختياراتنا بالموارد المتاحة لنا.

ومن الفروض الاخرى التي يعتمدها هذا النمط من الاقتصاد هو الرشادة Rationality أي ان الافراد يتمتعون دائماً بالرشادة بمعنى أن لهم هدفاً يسعون الى تحقيقه بأسلوب منسق ومعقول، حيث يفترض الاقتصاديون ان الافراد يهدفون الى تعظيم المنفعة، وانهم يسعون من اجل اسعاد انفسهم الى أقصى حد ممكن (في حدود مواردهم المحدودة) وللمنفعة Utility بالطبع ابعاد مادية وغير مادية. وبتطبيق مبدأ الرشادة على المنشأة الاقتصادية التي تسعى دائماً الى تعظيم ارباحها (الذي يعد حالة خاصة من تعظيم المنفعة) في ظل مواردها المحدودة ويكون فيه التركيز على المكسب المادي بينما تهمل العوامل الاخرى غير المادية.

ويعني فرض الرشادة او العقلانية Rationality ان تكون الاستجابة منسقة مع الحوافز الاقتصادية وان يتكيف السلوك ويتعدل عندما تتغير هذه الحوافز، وتعتبر هاتان الخاصيتان للسلوك بمثابة أساس للتوقعات عن كيفية استجابة كل من العمال والمنشآت للحوافز المختلفة، ولا يمكن وبطريقة مباشرة اثبات الرشادة، إلا أن من المعتقد انه وحتى بالنسبة للافراد الذين يندفعون دون تفكير أو الذين يتصرفون بوحي المادة فانهم يجبرون على تعديل سلوكهم بطريقة متوقعة إذا ما تغيرت كمية الموارد المتاحة لهم.

وعلى هذا الاساس يمكن القول ان التوقعات السلوكية تعتمد مباشرة على الفروض الاساسية للرشادة Rationality والندرة Scarcity، فعلى العمال أن يختاروا باستمرار بين البحث عن وظيفة اخرى أو قبول العمل لساعات اضافية، أو السعي للترقية، أو الانتقال لمنطقة اخرى، أو تلقي المزيد من التعليم Education / كما ان على صاحب العمل ان يختار مستوى الانتاج وتوليفة الالآت واليد العاملة التي يستخدمها في الانتاج، وعادة ما يفترض الاقتصاديون ان العمال واصحاب الاعمال يقومون بالاختيارات هذه مسترشدين برغباتهم في تعظيم المنفعة Utility او الربح Profit، وانهم يوازنون بين التكاليف Costs والمنافع الخاصة بالقرارات المختلفة باسلوب ملائم ودقيق.

ولفهم هذه الفروض والتوقعات الخاصة بالنماذج الاقتصادية دعنا نأخذ مثالاً ملموساً، لنفرض اننا بدأنا زاعمين ان العمال وفي ظل ندرة الموارد سوف يفضلون الوظائف ذات الاجر المرتفع عن الوظائف ذات الاجر المنخفض، إذا كانت المواصفات الوظيفية واحدة في جميع الحالات. وعليه تفرض عليهم منافعهم الخاصة ترك الوظائف ذات الاجر المنخفض وقبول الوظائف ذات الاجر الاعلى التي تتفق ومؤهلاتهم اذا ما توقعوا تحسناً كافياً من ذلك. هذا المبدأ لا يعني ان العمال يهتمون فقط بالاجور أو ان احتمال تركهم لوظائفهم الحالية

واحد. فمن الواضح ان العمال يهتمون بعدد من مواصفات الوظيفة. وان التحسن في اي من هذه المواصفات يقلل من احتمال تركهم للعمل. وبالمثل فبعض العمال أكثر استجابة للتغيير عن غيرهم، غير اننا لو أبقينا على هذه العوامل الاخرى ثابتة وزدنا الاجور فقط فمن المفروض ان نشاهد بوضوح نقصاً في احتمال ترك العمال لوظائفهم الحالية.

ونماذج التوقعات السلوكية التي تدرس على مستوى الفرد العامل، يمكن دراستها ايضاً على مستوى المنتج صاحب العمل في السوق، حيث ان المنشآت تحتاج الى تحقيق الارباح لضمان استمرار بقائها في السوق. فاذا كان تكرار التغير في عمالها (turnover) عالياً. فسوف تكون تكاليفها اعلى بسبب الحاجة الى استئجار عمال آخرين واعادة تدريبهم، ولا تتمكن المنشآت في هذه الحالة من دفع أجور مرتفعة، ولكن قد يكون هناك مبرراً لتحمل دفع اجور أعلى إذا ما أدى ذلك الى نقص كاف في تكرار تغيير العمال، وعليه فكل من سلوك تعظيم المنفعة بواسطة العمال وسلوك تعظيم الربح بواسطة اصحاب الاعمال يقودنا الى توقع نفس النتيجة وهي ان التكرار العالي لتغيير الوظيفة يكون مرتبطاً بالاجور المنخفضة وان التكرار المنخفض لتغيير الوظيفة يكون مرتبطاً بالاجور المرتفعة يفرض ثبات باقي العوامل الاخرى.

ان التوقعات الآنفة الذكر تعتمد على العوامل الآتية :

1- ان هذه التوقعات بالنسبة للافراد العاملين والمنتجين تعتمد على فروض الندرة والرشادة والوظائف البديلة متاحة.
2- ان توقع العلاقة العكسية بين الأجور وتكرار تغير العمال (دوران العمل) يعتمد على ثبات المتغيرات الأخرى.
3- جميع التوقعات تنصب على العلاقة الكلية (aggregate) بين مستويات الأجورودوران العمل/ تكرار ترك العمال لوظائفهم.

ثانياً : العمل ومكوناته الرئيسية :

يعرف العمل Labour بأنه النشاط الانساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة ويعد العمل المصدر الاساسي لانتاجية المجتمع وتطويره واعتبره الاقتصادي آدم سميث Adam Smith ودافيد هيوم David hume هو اساس ثروة الامم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الامة ورفاهيتها، وعليه يمكن ان نبين من هذا التعريف خصائص العمل بالآتي :

1- العمل نشاط انساني اي هو امتداد لشخص الانسان ولايمكن فصله عنه.

2- العمل نشاط شاق، اي انه نشاط مرهق يوظف الانسان من خلاله كل طاقاته العضلية والذهنية بغية تحقيق الانتاج.

3- العمل ملزم، والمقصود هنا ليس الالتزام القانوني، وانما بالمفهوم الاقتصادي إذ ان العمل هو نتيجة التزام الانسان بعمل ما لغرض اشباع حاجاته والحصول على دخل سواء كان اجيراً او حرفياً.

4- العمل هو مصدر انتاجية المجتمع، وقد ميز رواد الفكر الاقتصادي في هذا المجال بين العمل المنتج والعمل غير المنتج، حيث اكد الاقتصاديون (الفيزوفراط) بان الزراعة تعد هي مصدر العل الوحيد المنتج لانها تخلق قيمة تفوق القيمة المستهلكة، في حين اكد الاقتصاديون الكلاسيك ومنهم ادم سميث ليس الزراعة فقط وانما الصناعة هي مصدر العمل المنتج ايضاً.

وتقع نظرية القيمة في موقع مركزي في النظرية الكلاسيكية، حيث تميزت بخاصيتين اساسيتين أن كلاهما نتجتا من مساهمات آدم سميث (Smith) مؤسس المدرسة الكلاسيكية في بحثه عن مصدر ثروة الامم.

الأولى : تحول مصدر الثروة من التجارة الخارجية كمال قال التجاريون Mercantilists وكذلك من قطاع الانتاج الزراعي الضيق كما اراد الفيزوقراطيون Physiocrates الى كامل الانتاج في الاقتصاد الداخلي.

الثاني : جعل العمل البشري هو المصدر الاساسي للقيمة وذلك في اطار نظرية قيمة العمل Labor theory of value، وبهذا الصدد يقول آدم سميث ان العمل هو المصدر الرئيسي الذي يزود الامة بالضرورات والتسهيلات اللازمة للاستهلاك وادامة حياة الافراد – وهكذا رفعت قيمة العمل الانساني الى الدرجة العليا الذي تستحقه واستناداً الى قيمة العمل هذه، تدفقت الاستنتاجات المترابطة التالية :

- السعر هو التعبير الاقتصادي للقيمة.
- العرض هو الذي يقرر هذا السعر.
- وان تكاليف الانتاج هي التي تقف وراء تقرير العرض.
- ثم ان هذه التكاليف تمثل اشياء ملموسة مما يمكن بالتالي قياسها.

أما أهم المضامين التي أفرزها المنطوق النظري منها اثنان :

1- انها لتعاملها بأمور ملموسة والمتمثلة بالتكاليف اعطاها بعداً واقعياً مهماً. ولهذا غالباً ما يطلق على توجهها النظري بالموضوعية Objective.

2- ان اهمالها لجانب الاستعمال في القيمة يرجع بصورة مباشرة الى التناقض الذي اوقعهم فيه عدم قدرتهم على التمييز بين مجموعة المنفعة والمنفعة الحدية للسلع.

وهذا ما يعرف بمعضلة القيمة "Paradox of value"

من ناحية فان ماركس Marxis في اطار نظرية القيمة هذه كان كلاسيكياً من حيث النوع، ولكنه اختلف عنهم في التوجه حيث جاء تأكيده على جانب

التوزيع، كما انه أكد في نظريته المعروفة (القيمة / عمل) ان العمل المنتج هو العمل الذي يخلق قيمة استعمالية مباشرة. ولذلك يجب التفرقة بين العمل المنتج والعمل النافع أو المفيد والخلاف هنا يدور حول اعتبار أو عدم اعتبار الخدمات ضمن الاعمال المنتجة.

ثم جاء بعد ذلك الحديون " Marginlist " في نظريتهم المعروفة بالنظرية الحدية التي انطلقت من الفكرة المركزية التي تدور حول حاجة المستهلك ورغباته وفي اطار هذه النظرية تأتي المنطلقات التالية.

- ان المنفعة التي يحصل عليها المستهلك من السلع هي مصدر القيمة.
- ان حاجة المستهلك تجد تعبيرها في القيمة الحدية.
- وان هذه المنفعة الحدية هي التي تقرر الطلب.
- ثم ان الطلب هو الذي يقرر السعر.

أما المضامين الاساسية التي نتجت عن هذه النظرية هي

1- انها احدثت تحولاً جذرياً في قاعدة تقرير القيمة حيث ابعدت التكاليف وبالتالي العرض من موقع القرار واحلت المنفعة وبالتالي الطلب محلها، بعبارة اخرى، ان قيمة التبادل استبدلت بقيمة الاستعمال.
2- وقد ادى هذا بدوره الى احداث تحول نوعي في نظرية القيمة ذاتها، حيث نقلت العوامل المقررة للسعر من واقع المجتمع وظروف الانتاج فيه الى مستوى الفرد ورغباته.
3- ثم ان هذه النقلة النوعية اسبغت على النظرية الحدية الصفة الذاتية Subjective لانها اضحت متركزة على الفرد وحالته النفسية بغض النظر عن ظروف بيئته والمجتمع الذي يعيش فيه.

ثم بعد ذلك جاء الكلاسيكيون الجدد New – classiest، وقد قدر للنظرية الكلاسيكية الجديدة في شخص ابرز ممثليها وهو الاقتصادي المعروف

بمارشال ان يعيد الامور الى نصابها لترقى كواحدة من اهم مسارات التطبيق في الفكر الاقتصادي.

يقول مارشال. ان المدرستين الكلاسيكية والحدية اذا اخذتا منفصلتين فانهما تمثلان فقط نصف الحقيقة في عملية تقرير القيمة في تعبيرها الاقتصادي المعبر عنها بالاسعار. اما الحقيقة فلا تاتي الا بتزواجهما.

- فوراء الطب تقف المنفعة الحدية. وهذه هي قيمة الاستعمال.
- ووراء العرض تقف تكاليف الانتاج. وهذه هي قيمة التبادل.
- ينتج عن هذا ان السعر يتغير بتفاعل كل من الطلب والعرض معاً.

وبهذا الاقرار يجيء التأكيد في موقف مارشال على جملة من السمات هي :

1- اعادة الحياة مرة اخرى الى دور التكاليف في عملية تقرير الاسعار.
2- ان تقرير السعر من قبل العرض والطلب يصبح بغض النظر عن طبيعة السوق.
3- ثم ان للوقت تأثيره على الاهمية النسبية لطرفي تقرير الاسعار ففي المدى القصير يكون الطلب هو المهيمن. يقابله زيادة في الاهمية النسبية للعرض كلما امتدت الفترة الزمنية حتى يصبح مهيمناً في المدى الطويل. وهذا مايعرض في نموذجه "بتحليل الفترات" Period analysis.

❖ مكونات العمل :

كما ذكرنا سابقاً ان العمل هو نشاط واعي يقوم به الانسان ليحول من خلاله الاشياء من الطبيعة الى منتجات مختلفة يستخدمها لسد احتياجاته فهو ضرورة طبيعية وشرط أساسي لديمومة الحياة. اما مكونات عنصر العمل هي:

1- **موضوع العمل** : ويعني كل ما يعالجه عمل الانسان وكل ما تقدمه الطبيعة، كمواد خام، المواد الاولية، كالشجر والنباتات ... الخ.

2- **وسائل العمل** : وتعني الاشياء التي يؤثر الانسان بواسطتها في موضوع عمله وتسمى بادوات الانتاج.

3- **قوة العمل** : وهي القوة التي يمتلكها الانسان وتتكون من مجموع الامكانات المادية والذهنية الموجودة في جسم الانسان.

❖ قوة العمل المفهوم والمحددات :

تتكون قوة العمل من جميع الاشخاص المشتغلين فعلاً والاشخاص الذين ليس لهم عمل ولكنهم يسعون وراء العمل بصورة جدية. ويدخل ضمن قوة العمل جميع العاملين في القوات المسلحة ن وكذلك من لديه شغل وترك عمله مؤقتاً بسبب العطل أو المرض او الاضراب الصناعي او بسبب رداءة الطقس.

وقوة العمل لا تساوي جميع السكان، وقد لا تساوي حتى نصفه، ففي الولايات المتحدة كانت قوة العمل تساوي قبل الحرب العالمية الثانية حوالي 40٪ ولكنها منذ الحرب ازدادت الى 45٪. وهذا مايؤكد لنا ان هناك اشخاصاً يجب استبعادهم من قوة العمل. والاشخاص الذين يستبعدون عن قوة العمل هم الافراد الذين لاوجود لهم في سوق العمل، اي الافراد ممن لا عمل لهم ولايبحثون عن العمل. عليه فان الفئات الرئيسية من السكان التي تستبعد عن قوة العمل هي كما يلي :

1- ربات البيوت. ومع ان كثيراً من عمل الزوجة (أو عمل من يساعدها من اعضاء العائلة) في داخل بيتها يشبع حاجات بشرية، إلا أن ربة البيت لا تقصد البيع والحصول على أجر أو ربح من عملها لاولادها أو زوجها وعلى هذا الاساس تستبعد من قوة العمل.

2- الاطفال. يستبعد من قوة العمل الاطفال الذين تقل اعمارهم عن اربعة عشر سنة.

3- طلاب المدارس والجامعات حتى ولوكانت اعمارهم تزيد عن 14 سنة، ولكن يستثنى من هؤلاء الطلاب اولئك الذين يعملون في غير اوقات الدراسة لقاء أجر أو ربح.

4- الاشخاص العاجزون عن العمل بسبب الشيخوخة أو بسبب العاهات البدنية والمصابون بالامراض الفعلية وكذلك السجناء والشحاذون.

5- الاشخاص غير الراغبين في العمل وان كانوا قادرون عليه.

واذا ما طرحنا هذه الفئات من مجموع السكان ن فإن الباقي مثل قوة العمل التي تتالف من العمال المشتغلين وغير المشتغلين الذين يبحثون عن العمل جدياً.. واصحاب المهن الحرة مثل الاطباء والمحاسبين والمحامين، والافراد الذين يضطلعون باعمال ادارية، والموظفين، وافراد القوات المسلحة، والبائعين والصناع المشتغلين، والمزارعين. وكذلك يدخل ضمن قوة العمل اعضاء العائلة الذين يعملون على الزراعة لانهم ينتجون اساساً بقصد البيع.

ومع ان التعريف السابق لقوة العمل يبدو بسيطاً وواضحاً، إلا أنه يثير بعض المشكلات فمثلاً الشخص الذي يدعي انه قادر على العمل وراغب فيه ولكن ارباب العمل يعتبرونه غير قادر على العمل وانهم يرفضون استخدامه، والشخص الذي لا يسعى وراء العمل جدياً لانه يعتقد انه لا توجد اعمال جاهزة في منطقته وان كان يستقبل العمل اذا عرض عليه وكذلك الشخص الذي يرغب في القيام بنوع معين من العمل غير متوفر له وان كانت الانواع الاخرى من العمل متوفرة له، فيا ترى هل يدخل هؤلاء ضمن قوة العمل، تلك النقاط كانت ومازالت محل جدل ونقاش كثير من الاقتصاديين، ومن وجهة نظرنا ان الحالة الاولى والثانية يمكن ادخالها ضمن قوة العمل.

❖ **القوة الانتاجية للعمل (انتاجية العمل) * Labor Productivity**

تعني انتاجية العمل نسبة كمية الانتاج الى عد العمال المشتغلين (او عدد ساعات العمل) وهذه الانتاجية تعتبر من حيث الجوهر كمقياس لكفاية المشروع الانتاجي التي يعبر عنها عادة بمقدار الناتج للعامل الواحد او للساعة الواحدة او اي وحدة زمنية اخرى، ولكنها لا تعد مقياس للمجهود البشري المبذول، لان حجم القوة الانتاجية في ظل ظروف معينة يتوقف على كيفية انجاز العمل البشري والانتفاع به وعلى الجهود التي يقدمها العمال انفسهم ومن العوامل التي تزيد من الفوة الانتاجية هي التغيرات التكنولوجية الحدية التي تطرأ على وسائل الانتاج والكفاءة الادارية وكفاءة العامل نفسه.

❖ **اهمية العمل :**

يعتبر العمل هو الشرط الاساسي للضرورات البشرية وتطورها في المستقبل. وقد استطاع الانسان بواسطة العمل وبقابليته الخارقة على المحاكاة والتقليد من السيطرة رويداً رويداً على الطبيعة وسد حاجاته من المأكل والملبس والسكن. ولولا ميله الى العمل والتجمع والتنظيم لما تمكن من التأثير عل محيطه واخضاعه الى حد كبير لارادته، وقد كان العمل منذ القدم مصدر غنى الانسان وثروته.

وينبغي القول ان العمل يعتبر هو خالق تقدم الانسان وازدهاره، كما ان العمل نفسه قد حرر الانسان الى الابد من مملكة الحيوان وهو الذي خلق المجتمع البشري، حيث تعلم الانسان من خلال كفاحه من اجل البقاء، وبواسطة العمل تعلم كيف يستخدم موارد الطبيعة من اجل اشباع حاجاته بصورة اكبر وافضل. وكأن العمل قد اصبح قدر الانسان الذي لايستطيع الفرار منه، وعلى هذا الاساس اندفع الانسان في صراعه مع الطبيعة منذ ان خطى خطواته الاولى على

❖ سنتناول هذا الموضوع بشيء من التفصيل في فصل لاحق.

كوكبنا الارضي على شكل جماعات تنشط وتعمل جماعياً من أجل كسب رمق العيش وتراكمت تجارته وصارت تنتقل من جيل الى جيل، واصبح العمل ظاهرة جماعية تربط الافراد بعلاقات متينة مما ادى ذلك الى نشوء المجتمع البشري.

ولا يعتبر العمل هو اساس نشوء المجتمع البشري فقط بل هو الاساس ايضاً في تطور هذا المجتمع من خلال الميل الى التجمع والحياة الاجتماعية القائمة على علاقات التبادل بين الافراد – وبكلمات اخرى ان تطور القوى المنتجة يدفع الى حدوث سلسلة من التغيرات في طبيعة العمل وأشكاله وتنظيمه والعلاقات التي تنشئ من جراء ذلك بين الافراد وبين وسائل الانتاج وتوزيع الثروات وتبادلها.

يستطيع الانسان من خلال العمل ان يؤثر في بيئته ويسخرها من اجل سد احتياجاته، ففي البدء لم يؤثر الانسان في بيئته إلا نادراً وبصورة سطحية، ولم يكسب الانسان إلا الشيء اليسير جداً من كفاحه المرير مع الطبيعة رغم الخصائص الجيدة التي كان يتحلى بها كالميل الى العمل الاجتماعي والتضامن والمساعدة والتي تكون في مجموعها الجوهر الاصيل للبشرية وقد دفعه الميل الى العمل الجماعي الى ان يمتلك الاشياء بصورة جماعية ايضاً. وقد تطورت تجارب الانسان تدريجياً وازدادت مهاراته وخلق وسائل انتاجه وعندما امتلك القدرة على النطق والمحاكاة والميل الى الايضاح والتفسير، بدأ صراعه مع الطبيعة بصورة عقلانية وازداد تاثيره على البيئة بزيادة انتاجية عمله. ولخلق الفائض من انتاجه، وهذا ما أدى بدوره الى استقراره وتأسيس الموطن الاول له.

وبهذه الطريقة تمكن الانسان في العصور التاريخية الاولى من اشباع رغباته المحدودة وحل مشكلته الاقتصادية التي ترتبط بعمل الانسان ومستوى مهارته وزيادة انتاجيته للتأثير بشكل ايجابي على محيطه ومحاولة التحكم به لصالحه والجدير بالذكر ان استطاع منذ ذلك الحين من تحقيق توازن نسبي

بين المواد الطبيعية المتاحة وبين عدد السكان المتزايدين بواسطة عملية العمل وزيادة انتاجيته. مما ادى الى زيادة معدل عمره الذي يعتبر انجازاً كبيراً في تاريخ التفاعل بين الانسان والطبيعة. اضافة الى ذلك فأن زيادة انتاجيةالعمل ونمو الانتاج ادى بالضرورة الى ارتفاع مستوى القوى المنتجة وزيادة كفاءة الانسان في العمل والتي رافقت بالدرجة الاولى تبلور ظاهرة تقسينم العمل وارتفاع مستواها الى درجات كبيرة. وعلى هذا الاساس فأن العلاقة بين التقدم الانتاجي والاقتصادي وبين زيادة حجم العمل نوعياً وكمياً وزيادة انتاجية العمل تعتبر علاقة طردية. اي ان مستوى انتاجية العمل وزيادتها تعتبر هي العامل الحاسم الى حد بعيد في خلق مستلزمات عملية السيطرة على البيئة البشرية والتحكم بأمكانيات تطورها.

❖ **مراحل تطور العمل :**

مر العمل بمراحل تطور متعددة تبعاً للتطورات المتتالية في قوى الانتاج. فقد تطورت اساليب الانتاج الزراعي في المجتمعات القديمة وظهور بعض الصناعت اليدوية ثم جاءت مرحلة سيطرة راس المال التجاري على عمليات التبادل التجاري في الاسواق لتتحول الى راس مالي صناعي واعتماد العمل المأجور في ورش العمل الرأسمالية وبدأت تنخفض تكاليف الانتاج تدريجياً اثر استخدام اكبر عدد ممكن من العمال، وزيادة المتوفر من وسائل الانتاج بحسب طبيعة الانتاج مما زاد التوجه الى الورشات الاكثر اتساعاً والتي تختلف عن سابقتها بأستخدام عدد اكبر من العمال واستخدام اساليب تقنية اكثر تطوراً. ومن هنا بدأ التوجه نحو الاستخدام الالي (الانتقال الى استخدام الالات والوسائل الانتاجية المتطورة). وفي هذه المرحلة بدأت ظاهرة استغلال اليد العاملة كعامل اساسي في عملية التراكم الرأسمالي نظراً لتوفر الايدي العاملة الرخيصة واستخدام الالة فقط عندما تصبح قيمتهما دون قيمة العمل

المستبدلة. اي الاستغناء عن استخدام العديد من المعدات والمكائن والالات المخترعة في ذلك الوقت. وهكذا برز المجتمع الصناعي المعتمد على الاستغلال وزيادة المتراكم من رأسمال واتساع الملكية الخاصة لوسائل الانتاج .

وعلى الرغم من سيطرة راس المال على العمل وفرض شروط قاسية عليه في الحقبة المتقدمة من سيطرة راس المال على العمل وفرض شروط قاسية عليه الا ان المجتمع الحديث نظم هذه العلاقة بوضع الشروط والاحكام التي تحدد الحقوق والواجبات لعنصر العمل ازاء عوامل الانتاج الاخرى وخاصة راس المال. فظهرت التنظيمات النقابية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي والاتجاه نحو المعالجة الجذرية لتنظيم العلاقة بين العمل وراس المال وخاصة في ظل الانظمة الاشتراكية التي كانت تعتمد اساساً على مبدأ الملكية العامة لوسائل الانتاج.

❖ علاقة العمل بعناصر الانتاج الاخرى :-

تعرف عوامل الانتاج، بانها القوى الانتاجية المختلفة التي تتظافر بعضها مع البعض لانتاج سلعة او خدمة معينة. وتتمثل عناصر الانتاج بالعمل والطبيعة وراس المال وهي تختلف باختلاف طبيعة الانتاج واختلاف المجتمعات والعصور. ففي العصور القديمة كانت الطبيعة تمثل الاهمية الاكبر في العملية الانتاجية. ثم استئثار العمل Labor بأكبر نصيب في الانتاج في المرحلة الزراعية وفي العصر الحديث اصبح لراس المال اهمية متميزة في العملية الانتاجية.

وقد تبين من تجارب الدول الصناعية الراسمالية ان حجم الفائض الانتاجي الناجم عن التفاعل بين كل من العمل والارض وراس المال قد يزداد اذا توافرت لذلك قيادة رشيدة وكان عامل التنظيم يتصف بالمهارة. وهكذا ظهر التقسيم الرباعي لعناصر الانتاج الذي جمع بين الارض (الطبيعة) والعمل

وراس المال والادارة (التنظيم). الا ان المفهوم الحديث اكد على عنصر العمل بوصفه احد العوامل الحاسمة في العملية الانتاجية الى الحد الذي جعل أحد المفكرين الاقتصادي وهو كوب دوكلاص Gob-Doclas ان يعد العمل بالاضافة الى عنصر راس المال من العوامل المهمة المحددة لنموذجه الرياضي لدالة الانتاج المعروف بدالة انتاج كوب /دوكلاص ووفق صيغته الكمية التالية :

$$Q = F(k, L)$$

حيث اعتبر هذا الاقتصادي ان كمية الانتاج من اية سلعة او خدمة هي دالة Faction لعنصري العمل ورأس المال وأكد من خلال الاختبار الكمي لهذه الدالة ان عنصر العمل (L) هو احد المتغيرات المستقلة ذات الاثر الاكبر في هذه الدالة وخاصة في المدى القصير، لأن عنصر رأس المال (K) المكائن والآلات عملية تغييره وتأثيره على عملية الانتاج تستغرق وقت أطول ورأس مال أكبر.

وانطلاقاً من هذا التحليل أصبح العمل الانساني المتحكم الاساسي في العملية الانتاجية وعلاقته مع الطبيعة ومواردها تبادلية تتم بين الفرد من ناحية وبين الطبيعة ومواردها من ناحية اخرى ويتحدد دور الطبيعة في هذه العلاقة حيث الجهد البشري المتمثل في قوة العمل. ومن ذلك يتضح ان عنصر العمل هو العنصر الايجابي الوحيد في العملية الانتاجية.

المبحث الثاني

" سوق العمل والياته"
The Labor Market

أولاً : مفهوم سوق العمل

سوق العمل Labor Market هو السوق المسؤول عن توزيع العمل على الوظائف والمهن والتنسيق بين قرارات التوظيف المتاحة ومن خلال السوق يمكن التنبؤ بحجم الطلب المتوقع على الايدي العاملة من قبل اصحاب الاعمال والمنشآت وكذلك يمكن تقدير العرض المتاح من العمالة حسب المهن والاختصاصات المختلفة. اذن السوق هو المكان الذي تتخذ فيه قرارات العمل المطلوبة والمرغوبة من قبل الافراد، ففي ظل وجود (10 مليون) عامل وحوالي (5) مليون من فرص العمل تكون هناك آلاف من القرارات حول اختيار هذه المهن، التوظيف وترك العمل، التعويض والتقنية التي يجب استخدامها والتنسيق بينهما ومن هنا تظهر الاليات المناسبة لعمل السوق في تنسيق قرارات التوظيف. أن آلية سوق العمل تعمل بنفس آلية الاسواق الاخرى سيما وأن سوق العمل فيه مشترون هم أصحاب الاعمال والبائعون هم العمال Worker وبسبب وجود عدد كبير من المشترين والبائعين في أي وقت، فإن القرارات التي تتخذ في أية حالة خاصة تكون متأثرة بسلوك وقرارات الآخرين، فقد تقرر المنشأة مثلاً زيادة اجورها في حالة ما إذا أقدم على ذلك أصحاب الاعمال الأخرى حتى تبقى تنافسية في قدرتها على اجتذاب العمال والابقاء عليهم، وبالمثل فقد يختار الموظف الانخراط في السلك الاداري إذا ما اكتشف ان المدرسين وموظفي الخدمة الاجتماعية يوادهون مصاعب في الحصول على وظيفة.

لذا فإن سوق العمل يتكون من جميع المشترين والبائعين لعنصر العمل، وبعض هؤلاء المتعاملون قد لا يكونوا نشيطين في أية لحظة معينة بمعنى انهم لا يبحثون عن عمل او لا يرغبون في تأجير عمال، ولكن وفي اي يوم سيكون هناك آلاف من المنشآت والعمال في السوق، يحاولون التعاقد فإذا كان الحال كذلك بالنسبة للاطباء والمهندسين مثلاً، حيث يبحث المشترون والبائعون عن بعضهم البعض على مستوى الدولة كلها. فحينها نَصِفُ السوق بأنه (سوق العمل القومي) وإذا كان المشترون والبائعون يبحثون محلياً فقط كما هو بالنسبة لموظفي مهنة السكرتارية ومصلحي السيارات، يكون سوق العمل محلياً.

ثانياً : آليات سوق العمل

بعض اسواق العمل، خاصة عندما يمثل فيها البائعين باتحاد، تعمل تحت مجموعة من القواعد الرسمية التي تتحكم جزئياً في التعامل بين البائعين والمشترين. ففي مجال الانشاءات والاعمال الخدمية يلتزم أصحاب الاعمال باستئجار العمال من قائمة العمال الاعضاء المسجلين بالاتحاد. وفي حالات أخرى يكون لصاحب العمل سلطة اختيار عماله ولكن مع ذلك يتقيد بموافقة مدير الاتحاد.

أما في سوق الوظائف الحكومية والوظائف مع أصحاب الاعمال الكبيرة، غير الخاضعة للاتحادات تعمل آلية السوق تحت قواعد تقيد سلطة الادارة وتضمن المعاملة العادلة للعاملين ويقال ان هناك سوق عمل داخلي عندما تقيد علاقة التوظف بالمنشأة وتوجه بواسطة مجموعة من القواعد والاجراءات.

وفي بعض الحالات بالطبع، لا تتم صفقات سوق العمل في إطار وقواعد واجراءات مكتوبة، كما هو الحال في أغلب الصفقات عندما يغير العامل عمله ويكون حديث الدخول للسوق، وعموماً فان القواعد والاجراءات المكتوبة لا تحكم المعاملات داخل المنشآت (مثل الترقيات) المملوكة لصغار أصحاب الاعمال غير

التابعين للاتحادات بينما يمكن للوظائف في هذا القطاع من سوق العمل ان تكون مستقرة والاجور عالية، فقد لا يكون الحال في الكثير منها كذلك، فالأجور المنخفضة والوظائف غير المستقرة تعتبر احياناً من سمات (السوق الثانوي للعمل).

ثالثاً : القوى العاملة والبطالة❖

The labor Force and Unemployment

يطلق مصطلح القوى العاملة على جميع الافراد العاملين الذين يرغبون بالعمل بأجر بأي وقت. والذين لا يعملون بأجر لكنهم يرغبون بالعمل فهم المتعطلين. أما الافراد الذين لا يعملون ولا يبحثون عن عمل او ينتظرون العودة لوظائفهم التي تم ايقافهم عنها بصفة مؤقتة فلا يعتبرون جزءاً من القوى العاملة. وعليه فان اجمالي القوى العاملة يشمل العاملين والمتعطلين.

أما معدل البطالة فيعرف بأنه النسبة بين عدد المتعطلين الى عدد القوى العاملة الكلي، وعلى الرغم من بساطة هذا المعدل واتصافه بعدم الدقة إلا أنه أكثر مقاييس حالة سوق العمل انتشاراً. وعندما يكون معدل البطالة بين (4٪ - 3٪) في البلدان المتقدمة يعني ذلك ان سوق العمل هو قريب من حالة الاستخدام الكامل ويشير ذلك الى أن الوظائف كثيرة بصفة عامة وان اصحاب الاعمال يجدون صعوبة في شغل الشاغر منها وان معظم المتعطلين سوف يجدون وظائف اخرى بسرعة .. وعندما يكون معدل البطالة 7٪ مثلاً أو أعلى يوصف سوق العمل بأنه سوق متراخي، بمعنى ان هناك وفرة من العمال وان الوظائف تملأ بسهولة، وتعكس احصاءات البطالة الكلية خلال الثمانين سنة الاولى من القرن الماضي بوضوح سوق العمل المتراخي أثناء فترة الكساد الكبير في الثلاثينيات وسوق العمل القريب من العمالة الكاملة بصورة استثنائية خلال

❖ سنتعرض لمفهوم البطالة وأنواعها بشيء من التفصيل لاحقا.

الحرب العالمية الثانية، والآن سوق العمل يعد أكثر استقراراً عما كان عليه في القرن الماضي وهناك كثير من المتغيرات الاقتصادية التي يكون لها دوراً مهماً في تحديد معدلات البطالة في البلدان المختلفة.

❖ كيف يعمل السوق How The Market Works

تبدأ دراسة سوق العمل وتنتهي بتحليل الطلب والعرض الخاص بعنصر العمل، وسندرس جانب الطلب من خلال سلوك صاحب العمل (المنشأة) وسعيها للحصول على العمالة اللازمة للانتاج. وجانب العرض سندرسه من خلال سلوك العاملين والباحثين عن العمل. ويحدد التفاعل بين الطلب والعرض أساساً شروط العمل ومستويات التوظف والاجور وتوزيع العمال على مختلف الوظائف والصناعات واصحاب العمل. وعلى هذا الاساس يمكن القول ان نتائج سوق العمل تتأثر بشكل أو بآخر بقوى العرض والطلب وهذا ما يذكره الاقتصادي الفريد مارشال Alfred Marshal عندما قال ان نتائج النشاط الاقتصادي تتحدد بتفاعل قوى العرض والطلب في السوق. سندرس الكيفية التي يعمل بها سوق العمل من خلال محورين اساسيين هما «الطلب على العمل وعرض العمل» في ضوء النظريات الاقتصادية المختلفة.

المبحث الثالث

المنافسة والاحتكار في سوق العمل

ان ما يميز العمل عن غيره من عناصر الانتاج الاخرى هو السمة الاجتماعية، وتقسم اثمان عوامل الانتاج الى اربعة اقسام اقتصادياً هي : اجر العامل، فائدة راس المال، ريع الارض، ريع المنظم ،ويرى بعض الاقتصاديين عدم وجود أي فارق اقتصادي بين عائد العمل وعوائد عناصر الانتاج الاخرى، نظراً لان العائد في جميع الاحوال يتوقف على الانتاجية الحدية للعامل الانتاجي من ناحية وعلى ظروف العرض من ناحية اخرى. فليس هنالك فارق من حيث المبدأ يفرق بينهما. ومع ذلك فان هناك مشكلة اجتماعية تنشأ عند دراسة عائد العمل وهي مشاكل لا تنشأ بالنسبة لعوائد عناصر الانتاج الاخرى، لهذا السبب يكون هناك ما يبرر التفرقة بين العمل وبين العوامل الاخرى. اذ ان تحديد ثمن العمل لا يخضع لنفس المعطيات السوقية (العرض والطلب) التي تخضع لها بقية عوامل الانتاج. فعند تجمع العمال في اتحاد عمالي سيضطرب الطلب على العمل وعرضه فبدلاً ان تسود المنافسة بين البائعين في سوق العمل سيكون هناك احتكاراً. فإذا فرضنا ان منحنى الايراد الحدي لانتاجية العمل ينحدر الى أسفل، فهناك احتمال جدي لان ينخفض عدد العمال الذين يتم تشغيلهم، وذلك لان منحنى عرض العمل يصبح افقياً بعد ان كان راسياً، أو مائلاً الى أعلى، ومن ثم فالاغلب ان يرتفع ايضاً اجر التوازن وتجمع العمال في اتحاداتهم يستهدف رفع الاجور، غير ان للمشكلة وجهاً آخر، إذ ان النتائج تتوقف ليس على سوق العمل فقط وانما على سوق الناتج ايضاً وهناك اربعة انماط ممكنة في سوق العمل وفي سوق الناتج هي :

1- منافسة كاملة بين البائعين في سوق الناتج وبين المشترين في سوق العمل.

2- بائع محتكر في سوق الناتج مع وجود منافسة كاملة بين المشترين في سوق العمل.
3- منافسة كاملة بين البائعين في سوق الناتج واحتكار شرائي في سوق العمل.
4- احتكار بيع في سوق الناتج واحتكار شراء في سوق العمل.

1ـ المنافسة الكاملة في كلا السوقين

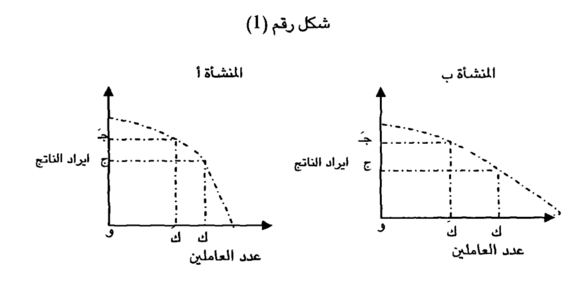
عندما توجد منافسة كاملة في كل من سوق العمل وكذلك سوق الناتج، فإن الأجر بالنسبة للمنشأة الواحدة يكون مساويا لقيمة الناتج الحدي للعمل، وان النتيجة المترتبة على ادخال المساومة الجماعية الى الموضوع ستتوقف على ما اذا كان الاجر الجديد يساوي او يزيد او يقل عن الاجر الموجود فعلاً. فاذا لم تتوقف الاجور عند مستوياتها القديمة، فلن يكون هناك اي أثر على الاطلاق. فالاتفاق بعد المساومة الجماعية لا يفعل اكثر من ان يؤكد الموقف الموجود.

ومع ذلك فحتى وان بقيت الاجور دون تغيير، فمن المؤكد ان يكون لمبدأ المساومة الجماعية بعض الأثر، فاذا دخلت المساومة الجماعية الى صناعة تحتوي عدد كبير من المؤسسات الصغيرة، فمن الممكن ان تكون المنافسة بينهما غير كاملة، حيث يمكن لصاحب عمل قوي في مؤسسة صغيرة من تخفيض اجور عماله الغير منتظمين في اتحاد الى ما دون المستوى العام. ففي هذه الحالة سيحسن الاجر الجديد الذي يتم الوصول اليه عن طريق المساومة الجماعية وضع مثل هؤلاء العمال الذين كان يدفع لهم اجر أقل مما ينبغي. ومثل هذه المشكلة في الواقع هي مشكلة من مشكلات المنافسة غير الكاملة.

وماذا يحدث إذا أدت المساومة الجماعية الى رفع الاجور، اذا كانت جميع المنشآت في الصناعة متجانسة، فان كمية العمل التي ستستخدمها كل منشأة ستنخفض بنفس القدر وسيظل الاجر الذي يدفع لكل عامل في كل منشأة مساوياً للأجر الذي يدفع لكل عامل آخر. غير ان هذا الاجر سيكون اكبر مما

كان قبل ذلك. وحيث ان الايراد الحدي لانتاجية العمل في كل منشأة يتناقص بزيادة التشغيل، فان عدد المشتغلين في كل منشأة لابد وان ينخفض بارتفاع الاجور وذلك حتى تحقق المنشآت اكبر ربح ممكن. وفي الصناعة بأكملها سيكون حجم التشغيل الذي يعرض عند الاجر الجديد المرتفع اقل منه عند الاجر القديم المنخفض (مع افتراض بقاء الاشياء الاخرى ثابتة عدا الاجوروحجم التشغيل في الصناعة موضوع الدراسة). ويتوقف مدى الانخفاض في التشغيل بعد ارتفاع الاجور على السرعة التي يتناقص بها الايراد الحدي لانتاجية العمل. وكلما زادت حدة ميل منحنى الايراد الحدي لانتاجية العمل (أي كلما انخفضت مرونة الطلب على العمل) قل مستوى الانخفاض في التشعيل الذي يترتب على ارتفاع الاجور. كما يتضح من الاشكال التالية :

شكل رقم (1)



في الشكلين السابقين منحنى الايراد الحدي بالنسبة للمنشأة الاولى (أ) شديد الانحدار، بينما منحنى الايراد الحدي للمنشأة (ب) قليل الانحدار، فبالنسبة للمنشأة الاولى إذا زادت الاجور من (وجـ) الى (و جـَ) فان مستوى التشغيل (الطلب على العمل) ينخفض بمقدار قليل (ك كَ)، وفي المنشأة الثانية يؤدي ارتفاع الاجور بمقدار (جـ جـَ) الى انخفاض اكبر في عدد المشتغلين تمثله

المسافة (ك كَ) في الشكل الثاني (ب). فاذا كانت كانت جميع المنشآت في احدى الصناعات متجانسة وكان لكل منها منحنى مثل منحنى الشكل (أ) فان هذا يعني ان ارتفاعاً في الاجور سيؤدي الى تخفيض التشغيل بمقدار يقل عما لو كانت المنحنيات تشبه المنحنى في الشكل (ب) وطالما بقيت الاشياء الاخرى على حالها فان نتيجة الزيادة في الاجور يمكن ان تكون بعض البطالة اذ ان انخفاض مستويات التشغيل في الشكل الثاني كبير مقارنة بالحالة الاولى.

واذا كانت جميع المنشآت في الصناعة متجانسة فان الاثر القصير الاجل سيكون انخفاض الارباح الى ما دون الارباح العادية وانخفاض التشغيل، اما في الفترة الطويلة، ونظراً للخسائر التي تحدث، ستضطر بعض المنشآت الى اغلاق ابوابها وترك السوق نتيجة لارتفاع الاجور. فأذا كان هناك تجانس حقيقي كامل. فأن توقف بعض المنشآت عن العمل قد يبدو امراً من الصعوبة قبوله فأي من هذه المنشأت ستتعرض للخسائر والافلاس اذا كانت هي متجانسة، اما اذا كانت المنشآت في الصناعة غيرمتجانسة فأن المنشأة غير الكفوءة هي التي تخرج من السوق .

ولكن ماذا سيحدث في سوق الناتج ؟ لما كان التشغيل قد انخفض بعد ان ارتفعت الاجور، ان عرض الناتج سيخفض عند كل ثمن وسيرتفع ثمن التوازن ارتفاعاً طفيفاً، وسيتم بيع كمية آقل من الناتج، سيؤدي ارتفاع ثمن الناتج بالطبع الى نقل منحنى الايراد الحدي لناتج العمل الى اليمين ولاحاجة لان ينخفض التشغيل بالشدة التي كان ينخفض بها فيما لو بقي ثمن الناتج ثابتاً. غير ان الارتفاع في الثمن لايمكن ان يؤدي الى زيادة في الايراد الحدي للانتاجية زيادة تكفي لمنع الهبوط في العمالة .

والنتيجة التي لابد ان نصل اليها في حالة دخول المساومة الجماعية الى احدى الصناعات التي تسودها المنافسة الكاملة في سوق الناتج وفي سوق العمل على السواء هي ان، الاجور سترتفع غير ان هذا الامر سيؤدي الى

البطالة. وهذا هو المآخذ التقليدي الذي يأخذوه الاقتصاديون على المساومة الجماعية. الا ان هذا الماخذ يتوقف على افتراض وجود المنافسة الكاملة في كلا السوقين.

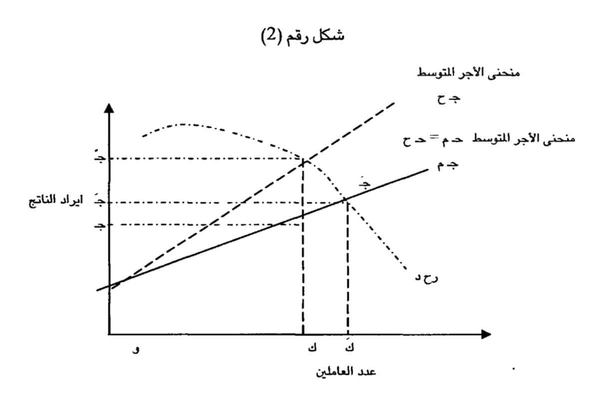
2ـ الاحتكار في سوق الناتج والمنافسة الكاملة في سوق العمل .

تكون نتائج ارتفاع الاجور الناجمة عن المساومة الجماعية مشابهة في هذه الحالة لما يحدث عندما تسود المنافسة الكاملة في كلا السوقين، ستنخفض العمال نظراً لان منحنى الايراد الحدي للعمل سيكون مائلاً الى اسفل، وبعدها سيتوقف مقدار النقص في العمالة على ميل منحنى الايراد للانتاجية العمل، اي يتوقف على مرونة الطلب على العمل .

3ـ احتكار الشراء في سوق العمل مع المنافسة الكاملة في سوق الناتج.

ان الشكل التالي يوضح لنا حالة وجود منافسة كاملة في سوق الناتج واحتكار شراء في سوق العمل.

شكل رقم (2)



يتبين من الشكل السابق. ان منشأة معينة هي المشتري الوحيد لنوع معين من العمل. غير انها تبيع في سوق منافسة كاملة. ولما كانت المنشأة محتكراً شرائياً في سوق العمل فأن خط الاجر لايكون افقياً فمنحنى الاجر المتوسط ومنحنى الاجر الحدي (جـ م، جـ ح) يميلان الى الاعلى ويحصل المحتكر الشرائي على اقصى الارباح الممكنة عندما يشغل و ك من العمال بأجر قدره (و جـ). فأذا كان هناك اتفاق جماعي يحدد الاجور عند مستوى (و جـَ) فسيتوقف خط الاجر عن ان يميل الى اعلى ويصبح افقياً. كما هو موضح بالخط (حـ حـَ) وسيكون ذلك لان المنظم سيرفع الاجر المعين بالمقدار (و جـَ) مهما كان عدد العاملين صغيراً او كبيراً. فالاجران الحدي والمتوسط سيكونان متساويين في هذه الحالة. وذلك كا يحدث في المنافسة الكاملة فالاجر لابد وان يكون (وجـَ) مهما كان حجم التشغيل، فأذا فرضنا انه بدأ بتنفيذ الاتفاق الذي يحدد مستوى الاجور بالمقدار (وجـَ)، فان ما يحصل عليه كل عامل سيزداد من (و جـ) الى (و جـَ) وكذلك حجم التشغيل سيرتفع ايضاً من (و ك الى و كَ) أي انه تحدث زيادة في العمالة وليس نقصاً بعد ارتفاع مستوى الاجور. والسبب في ذلك هو ان الاجر الحدي الجديد (و جـَ) الذي يمثل الاضافة الصافية الى قائمة الاجور نتيجة لتشغيل عامل اضافي واحد عند كل مستوى من مستويات التشغيل سيكون الخط الأفقي (جـَ جـَ) وهذا الخط هو نفسه الاجر المتوسط.

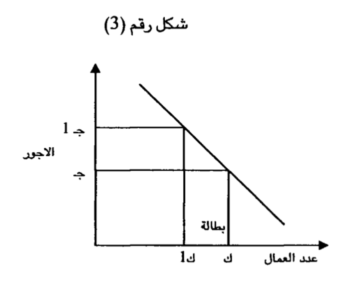
فعند المستوى القديم للعمالة (و ك) الاجر الحدي أصغر من الايراد الحدي لناتج العمل، ولكي يحصل المنظم على اقصى الارباح لابد وان يزيد التشغيل الى (و كَ)، حيث الايراد الحدي للناتج مساوياً للأجر ولن ينخفض التشغيل إلا غذا كان الاجر الذي يحدده الاتفاق الجماعي أكبر من (و جـ) وبذلك يزيد الاجر الحدي الجديد عن الايراد الحدي لناتج العمل عند المستوى القديم للتشغيل (و ك).

4ـ الاحتكار في سوق الناتج والاحتكار في سوق العمل :

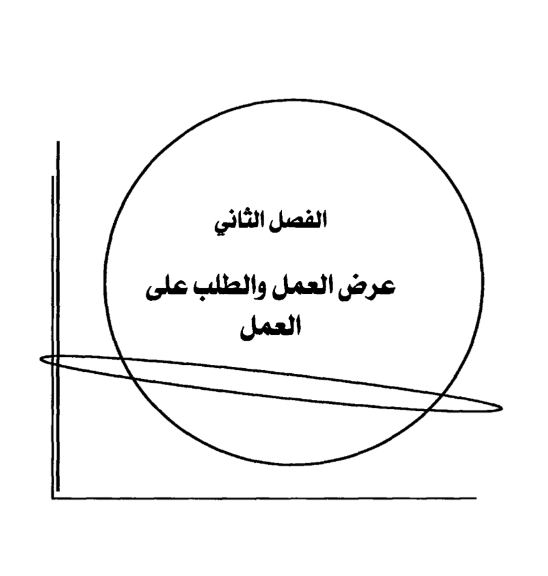
اذا كـان الاجـر الحـدي الجديـد (ويكـون في هـذه الحالـة هـو نفسه الاجـر المتوسط) أصغر من الاجر الحدي القديم عند المستوى الاصلي للتشغيل، فلابد ان يزيد حجم التشغيل، ولن ينخفض التشغيل إلا إذا كان الاجر الحدي الجديد يزيد عن الاجر الحدي القديم عند مستوى التشغيل القديم. لذلك فمن الجائز جداً أن يزيد الاجر والتشغيل معاً بعد تنفيذ الاتفاقية الجماعية.

وفي معرض حديثنا عن الاحتكار في سوق العمل تجدر الاشارة الى حالة الاحتكار المزدوج وذلك عن وجود اتحاد واحد لاصحاب العمل مقابل اتحاد واحد لنقابات العمال والشكل التالي يوضح هذه الحالة.

شكل رقم (3)



ان اتحاد نقابات العمال يطالب بتشغيل عدد (و ك) من العمال وان يكون الاجر المدفوع لهم (و جـ1). اما اتحاد اصحاب العمل فسيجيب انه في حالة دفع أجور بمقدار (وجـ1) فانهم لم يستطيعوا تشغيل أكثر من (و ك1) من العمال وبذلك تكون هناك بطالة بمقدار (ك1 ك). وهكذا فان منحنيات العرض والطلب الكلاسيكية لا يمكن ان تطبق في هذه الحالة. وان المستوى العملي للاجور سوف يثبت بين (جـ ،جـ1) وان ذلك يتوقف على قوة مساومة كل من الطرفين.



الفصل الثاني

عرض العمل والطلب على العمل

المبحث الأول : مفاهيم أساسية في عرض العمل والطلب عليه

أولاً: عرض العمل المفهوم والمكونات

ثانياً: العوامل المحددة لعرض العمل

ثالثاً: الطلب على العمل Demand of Labor

رابعاً: العوامل المؤثرة في الطلب على العمل

المبحث الثاني : نظريات عرض العمل والطلب على العمل.

أولاً: النظرية الكلاسيكية

ثانياً: النظرية الكينزية

ثالثاً: النظرية الحديثة

المبحث الثالث : الاتجاهات الزمنية للطلب على العمل.

أولاً: طلب المنشأة على العمال في المدى القصير

ثانياً: طلب المنشأة على العمال في المدى الطويل

المبحث الأول

مفاهيم أساسية في عرض العمل والطلب عليه

أولاً: عرض العمل المفهوم والمكونات

يقصد بعرض العمل Supply of Labor، عدد الايدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلاً او المستعد للعمل، خلال فترة زمنية معينة، وهو يمثل ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذي تقع أعمارهم ما بين (15 – 65 سنة) ويسمى بالسكان الفعال (Active Population) او القوة البشرية بعد استبعاد العاجزين عن العمل بسبب العاهات او الاصابات التي تعوق القيام به وكذلك الاشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة او تزيد على 65 سنة ولا يقومون بأي نشاط اقتصادي ويسمى هذا القسم بالسكان غير الفعال (Non Active Population).

ونظراً لإختلاف مفهوم عرض العمل باختلاف التركيب الهيكلي للسكان ودرجة التطور الاقتصادي والتقني والاجتماعي والصحي، فقد جرى تقسيم عرض العمل وفقاً لما جاءت به توصيات هيئة الأمم المتحدة بهذا الخصوص وكما يلي:-

1. **أصحاب العمل**: وهم الأفراد الذين يديرون نشاطاً اقتصادياً معيناً لحسابهم الخاص ويشغلون آخرين تحت أمرتهم وإدارتهم.
2. **العاملون لحسابهم**: وهم العمال الذين يديرون نشاطاً اقتصادياً لحسابهم الخاص دون أن يقوموا بتأجير آخرين.
3. **الاجراء**: وهم الاشخاص الذين يعملون في الأنشطة الاقتصادية العامة او الخاصة ويحصلون لقاء عملهم تعويضاً يكون على شكل أجور او رواتب أو عمولات أو مواد عينية.

4. **العمال العائليون**: وهم الاشخاص الذين يقومون بالعمل تحت إدارة أحد أفراد الأسرة بمقابل او بدون مقابل.
5. **آخرون**: وهم العاملون الذين يصعب تحديد حالتهم على ضوء ما تقدم.

ثانياً: العوامل المحددة لعرض العمل

يتأثر عرض العمل بمجموعة من العوامل منها متغيرات اقتصادية وأخرى اجتماعية نستطيع أن نوجزها بالآتي:-

- **حجم السكان**، يؤثر حجم السكان على عرض العمل إذ كلما يزداد معدل نمو السكان إزداد عدد الاشخاص القادرين على العمل والعكس صحيح.
- **ساعات العمل**، حيث يزداد عرض العمل بزيادة عدد الساعات المخصصة للعمل.
- **نسبة السكان في سن العمل**، المشتغلون والباحثون عن العمل الى مجموع السكان ويتأثر هذا المعدل بالسن والعادات والتقاليد، فكلما زادت هذه النسبة ازداد عرض العمل والعكس صحيح ايضا.
- **حرية اختيار العمل**، ظروف وطبيعة العمل، كفاءة العمل والعوامل المؤثرة فيه، التعليم والاعداد المهني، تقسيم العمل، ظروف المعيشة.
- **التركيب النوعي للسكان/ من حيث الجنس والعمر**، إن مساهمة السكان في قوة العمل الفعلية من حيث الجنس والعمر تتخذ اتجاهات مختلفة تتفق والظروف الاقتصادية والاجتماعية السائدة، ففي البلدان السائدة في طريق النمو يبدو سن العمل مبكراً كما ان مساهمة المرأة في قوة العمل تكون منخفضة اضافة إلى زيادة نسبة الوفيات بسبب الجهل والمرض والحروب في مثل هذه البلدان على عكس ما يحصل في الدول المتقدمة فعلى الرغم من انخفاض معدلات عدد السكان فإن هناك زيادة ملحوظة في حجم القوى العاملة، وهكذا فإن زيادة حجم السكان تتخذ على جملة

من الامور، وفي طليعتها تحسين الظروف الاقتصادية والمعاشية والصحية وزيادة الولادات الحية وقلة الوفيات.

- **الهجرة**، يؤثر انتقال العاملين في المتوفر من الايدي العاملة كما يؤثر في نوع الخبرات الموجودة ومدى تخصصها في أعمال معينة.

ثالثاً: الطلب على العمل Demand of Labor

الطلب على العمل هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل أجر معين، ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الأهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الانتاجية التي تتحدد مكونها وفقاً لنوع النشاط الذي يعمل فيه والاسلوب التقني والفني المتبع والتي تتأثر بدورها بالاجراءات التنظيمية والمستويات الانتاجية السائدة، وعليه يمكن القول بأن الطلب الفعلي على العمل يتحدد وفقاً لأهداف الانتاج المقررة في الخطة اذا كانت الدولة تتبع أسلوب الانتاج المخطط وبناءاً على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الطلب على العمل

بما أن الطلب على العمل يمثل جانب تحديد الاحتياجات الفعلية من الايدي العاملة في الحاضر والمستقبل والذي غالباً ما يقدر على ضوء الأوضاع الاقتصادية الراهنة والتطورات المتوقعة لذلك يتأثر هو أيضا بزيادة ونقصان حجم السكان، فالنمو المستمر للسكان يزيد من الطلب على السلع والخدمات لإشباع الحاجات التي تزداد بزيادة السكان، كما إن لدرجة التطور والتخلف الأثر المباشر على معدلات الطلب على العمل. فالطلب على العمل يكون محدوداً في المجتمعات المتخلفة وله قابلية للنمو والتوسع في البلدان السائرة في طريق النمو. ويتفاوت هذا التأثير في المجتمعات المتطورة باختلاف درجة الاستثمار والتشغيل في كل منها، كما تؤثر معدلات النمو الاقتصادي في تحديد الطلب

على الايدي العاملة وايجاد فرص عمل جديدة. وفي ضوء ذلك يمكن أن نوجز العوامل المؤثرة في الطلب على العمل بما يلي:

- نوع النشاط الاقتصادي الذي يعمل فيه.
- الاسلوب التقني والفني المستخدم في الانتاج.
- زيادة او انخفاض معدلات نمو السكان
- درجة التطور والتخلف الاقتصادي السائدة في المجتمع.
- التغيرات التي تطرأ على حجم الدخل ومعدلات الاسعار والسياسة الاقتصادية المتبعة في الدولة.

المبحث الثاني

نظريات عرض العمل والطلب عليه

أولاً: النظرية الكلاسيكية

تعتمد النظرية الكلاسيكية في حل المشاكل الاقتصادية المتمثلة بجهاز الاسعار ونظام السوق التنافسي واختيار نوع البضائع المنتجة وتوزيع الانتاج ما بين عناصر الانتاج على الفرضيات الاساسية التالية:

1. سيادة المنافسة الكاملة في النظام الاقتصادي بالشكل الذي يمنع سيطرة البائعين للسلع والخدمات للتحكم بتقرير مستويات الاسعار.
2. الاستخدام الكامل لجميع الموارد الاقتصادية بما فيها عنصر العمل Labor.

وعلى أساس هذه الافتراضات يتم توزيع الموارد (Input) لإستخدامها في العملية الانتاجية، ثم توزيع الانتاج Output المسؤولة عن استخدام هذه الموارد في عملية الانتاج ما بين مالكيها للحصول على أكبر ربح ممكن. وتقضي النظرية الكلاسيكية كما طرحها الاقتصادي (ريكاردو) بتماثل سوق العمل وسوق المنتجات ويتحدد (سعر العمل) الأجر تبعاً لتفاعل عاملي العرض والطلب، ترتفع الاجور عندما تكون الايدي العاملة نادرة وتنخفض عندما تكون هناك وفرة في الايدي العاملة.

❖ كيف يتحدد الطلب على العمل

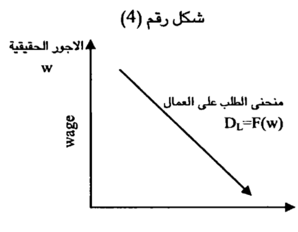
يذهب الاقتصاد الكلاسيكي إلى القول بأن مستوى العمالة بالنسبة للمنشأة أو على مستوى الاقتصاد ككل يعتمد على طلب العمل وعرضهم وتلخص النظرية الكلاسيكية الطلب على العمال في الفرضية التالية: أن الطلب

على العمال هو متغير تابع للأجور الحقيقي، أي للقوة الشرائية التي تتمتع بها الأجرة النقدية. لذلك تكون دالة الطلب على العمال على النحو الآتي:

$$D_L = F\ (w)$$

أي أن عدد العمال (D_L) المطلوبين من قبل المنشأة أو الوحدة الاقتصادية يتحدد أو يتغير لتغير الجور الحقيقية (w) وفي ضوء هذه العلاقة فإن المنشأة لا تشغل المزيد من العمال إلا اذا انخفضت الأجور الحقيقية (w) وعليه ستكون العلاقة عكسية بين الطلب العمال والاجر الحقيقي. ولذلك سيكون رفع أو زيادة مستوى التشغيل لا يتم إلا بعد تخفيض الأجور الحقيقية وكما موضح في الشكل البياني التالي:

شكل رقم (4)



أن العلاقة المبينة في الشكل أعلاه (الأجر الحقيقي وعلاقته بمستوى الاستخدام) تعتمد أساساً على العلاقة بين الأجر النقدي ومستوى الاسعار العام. أي أن الأجر الحقيقي عبارة عن ناتج قسمة الأجر النقدي على مستوى الاسعار العام.

$$\text{الأجور الحقيقة} = \frac{\text{الاجور النقدية}}{\text{المستوى العام للاسعار}}$$

هذا يعني أن الأجر الحقيقي (w) سينخفض اذا ارتفع المستوى العام للاسعار أو يترفع اذا زادت الأجور النقدية مع ثبات مستوى الاسعار.

وهذا يعني أن الأجر الحقيقي سينخفض اذا ارتفع المستوى العام للاسعار أو يرتفع اذا زادت الاجور النقدية مع ثبات مستوى الاسعار. فالعمل كما هو معروف هو عنصر الانتاج المتغير بالنسبة للاقتصاد في الأجل القصير، فلذلك يمكننا زيادة الاستخدام في القطاعات الاقتصادية مجتمعة إلى الحد الذي يتساوى فيه الناتج الحدي لآخر عامل مع الأجر الحقيقي المدفوع، وهي نقطة التوازن في جميع الانشطة الاقتصادية وكما يلي:

اذا كان $y\Delta$ = التغير في الناتج الحقيقي.

$L\Delta$ = التغير في مستوى الاستخدام.

$\therefore \frac{\Delta y}{\Delta L}$ = الناتج الحدي لمجموع القطاعات الاقتصادية

وعليه فإن مستوى الاستخدام الذي يتساوى عنده الناتج الحدي والأجر الحقيقي هو:

$$\frac{\Delta y}{\Delta L} = \frac{w_n}{S}$$

$\therefore \Delta L w_n \Delta$ = ys/ التغير في الاستخدام × أجورهم النقدية = التغير في الناتج الحقيقي × التغير في مستوى الاستخدام. وعند هذا الموضع يتحقق أكبر ربح ممكن حيث تتساوى القيمة النقدية للزيادة في الناتج مع التكاليف النقدية لانتاجها.

❖ كيف تؤثر التغيرات في الأجور على مستويات الطلب

السؤال المهم الذي يمكن أن يثار طالما أن الأجور الحقيقية هي المحدد الرئيس للطلب على العمل اذن كيف يتغير عدد العمال (أو العدد الكلي لساعات العمل المطلوبة) عندما يتغير هذا العامل ولنفترض هنا أن صناعة معينة قد أحدثت تغير في مقدار الاجور المدفوعة للعمال مع بقاء المتغيرات الأخرى ثابتة

(رأس المال، المستوى التقني والفني، سعر المنتج... الخ) فماذا يحدث للطلب على العمال اذا زاد معدل الأجر؟

1. أن الزيادة في الأجور يعني زيادة في تكاليف الانتاج وعادة ما تؤدي هذه الزيادة إلى زيادة في أسعار المنتج النهائي.. وبالطبع فإن المستويات المنخفضة من الانتاج تعني مستويات منخفضة من العمالة (يفرض ثبات في العوامل) وهذا الانخفاض في العمالة يسمى بتأثير الحجم أو تاثير السعر، وهو التأثير على العمالة المطلوبة لمستويات الانتاج الأصغر.
2. كلما زادت الأجور، كلما كان هناك حافز لدى أصحاب الاعمال لخفض التكاليف عن طريق تبني أساليب الانتاج التي تعتمد على رأس المال بدرجة أكبر من اعتمادها على عنصر العمل ولذا فإذا زادت الأجور فإن العمالة المطلوبة تنخفض بسبب التحول إلى أساليب الانتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية. وهذا التأثير الثاني يمكن أن نسميه بأثر الاحلال لأن رأس المال يحل محل العمل عند زيادة الأجور.

ويمكن تلخيص تأثير الأجور المختلفة على مستويات العمالة في الجدول التالي:

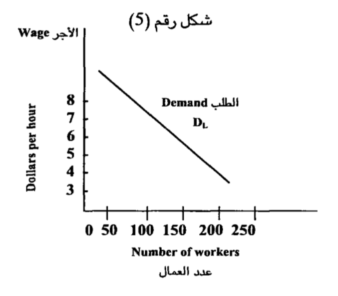
جدول رقم (1)

الطلب على عنصر العمل في صناعة افتراضيته

عدد العمالة المطلوبة	معدل الاجور
250	3.00
190	4.00
160	5.00
130	6.00
100	7.00
70	8.00

ويمكن تحويل الجدول اعلاه إلى الشكل البياني التالي:

شكل رقم (5)



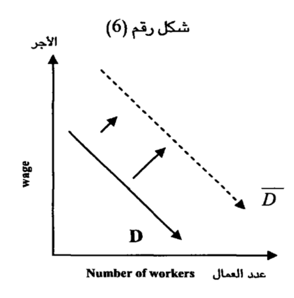
يلاحظ من الشكل أعلاه، أن منحنى طلب على العمل (D_L) ذو انحدار سالب، ويشير ذلك إلى أنه عندما تزيد الأجور نقل العمالة المطلوبة، ويعكس منحنى طلب على العمل كيفية تغير مستوى العمال المطلوبة، مقاسة بعدد العمال أو ساعات العمل تبعاً للتغيرات في الأجور عندما تبقى في القوى المؤثرة في الطلب دون تغير. حيث يمكن من هذه الحالة تحديد التغير في العمالة المطلوبة بالتحرك إلى أعلى أو إلى أسفل على طول منحنى الطلب.

❖ التغير الذي يحدث في القوى الأخرى التي تؤثر في الطلب

1. لنفترض أن (الطلب على المنتج) في صناعة معينة قد زاد، بحيث يمكن بيع كميات أكبر من السلعة أو الخدمة عند أي سعر. ولنفرض أن (المستوى التقني المستخدم في الانتاج، وظروف الحصول على رأس المال) ثابتة دون تغير. من الواضح أن مستويات الانتاج سوف تزيد حيث تسعى المنشآت في هذه الصناعة إلى تعظيم ارباحها ويؤدي تأثير الحجم (الانتاج) إلى زيادة كمية العمالة المطلوبة وطالما لم تتغير الاسعار النسبية لعنصري العمل، ورأس المال فليس هناك من أثر للاحلال.

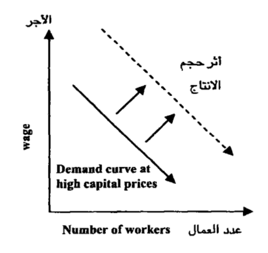
في هذه الحالة الزيادة في الانتاج ستؤدي إلى زيادة العمالة المطلوبة عند أي مستوى للاجور يمكن ان تسود. وبمعنى آخر ينتقل منحنى الطلب ككل في الشكل رقم (6) إلى اليمين بالتحرك من $D \leftarrow \overline{D}$ والذي يعني أن عدد العمال المطلوب قد زاد عند كل معدل ممكن للأجر.

شكل رقم (6)

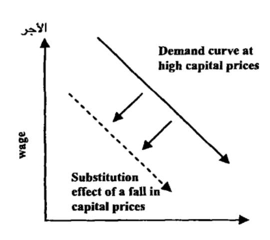


2. لو بقيت كل من ظروف عرض العمل والطلب على السلعة المنتجة والتقنية المتاحة ثابتة ولكن تغير عرض رأس المال بحيث انخفضت الاسعار بنسبة 50٪ عن مستواها الاول كيف يؤثر هذا التغير في الطلب على عنصر العمل؟

التحليل هنا يشير إلى حد ما التحليل الوارد في الفقرة اولا (التغير في مستوى الاجر) عندما تنخفض أسعار رأس المال تميل تكاليف الانتاج إلى الانخفاض ويشجع النقص في التكاليف على زيادة الانتاج وتؤدي هذه الزيادة إلى زيادة مستوى العمالة المطلوبة عند أي أجر معين. فتأثير الحجم الناجم عن النقص في أسعار رأس المال من شأنه أن يزيد من الطلب على العمل عند كل مستوى للاجور، ويمكن تصوير ذلك في الشكل رقم (7) بانتقال منحنى طلب العمل إلى اليمين.



والتأثير الثاني، الناتج عن انخفاض أسعار رأس المال هو أثر (الاحلال) حيث تتجه المنشآت إلى أساليب الانتاج ذات الكثافة الرأسمالية العالية استجابة للانخفاض النسبي في أسعار رأس المال. فسوف تقوم هذه المنشآت باحلال رأس المال محل العمل وسوف تستخدم كميات أقل من العمل لانتاج قدر معين من المنتج عما كان عليه في السابق، ولأن كميات أقل من العمل سوف تكون مطلوبة عند أي مستوى من الاجور، فإن منحنى الطلب على العمل سوف ينتقل إلى شمال. كما في الشكل التالي رقم (8).

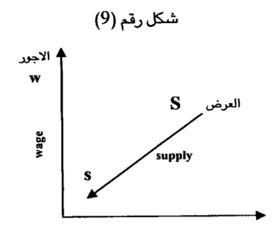


❖ عرض عنصر العمل: The Supply of Labor

عرض العمل لا يعني فقط عدد العمال الراغبين في العمل بل ساعات العمل التي يقدمها المشتغلون، وهناك علاقة طردية بين عرض العمل والأجر الحقيقي،

لذا فإن منحنى عرض العمل في الاقتصاد الكلاسيكي يتجه إلى الاعلى ونحو اليمين طبقاً للزيادات المتتالية في الاجور وكما موضح في الشكل الآتي:

شكل رقم (9)



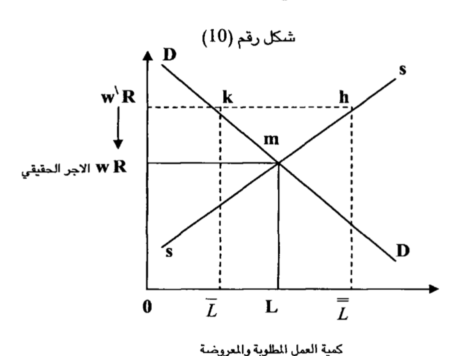
من الشكل أعلاه يتضح أن العلاقة بين عرض العمل والأجر الحقيقي هي علاقة طردية ويمكن أن نعبر عنها بالمعادلة $S_L = f(w)$ وفي ضوء هذه العلاقة الطردية يكون عرض العمل تابع للاجور الحقيقية ويكون منحنى عرض العمال في صعود ايجابي.

ان النظرة القائلة بأن عدد العمال الباحثين عن العمل تابع للاجور الحقيقية تعتمد إلى حد ما، على الافتراض الكلاسيكي القائل بأن العامل عندما يعرض خدماته في سوق العمل، يحاول ان يحقق أقصى ربح، ولقد قال كينز في معرض الحديث عن هذه الفرضية التي افترضها الاقتصاديون الكلاسيك. بأن معناها أن المنفعة المستمدة من أجره مرتبطة بمقدار معين من العمال تساوي الاذى الناجم عن هذا المقدار من العمل. أو بعبارة أخرى فإن الاجور الحقيقية هي المقدار الضروري للتغلب على ما في العمل من ازعاج (أو أذى) ولحفز الناس على العمل ليلاً. ولابد أن يكون هذا الدور منوطاً بالاجرة الحقيقية لا النقدية، لأنها هي التي تمثل القوة الفعلية الكامنة في الاجرة النقدية لشراء البضائع والخدمات ومضمون هذه النظرة أن مالكي الموارد بما فيهم العمال، يقومون مواردهم بالدخل الحقيقي الذي قد يحصلونه منها وعلى اعتبار النقود هي وسيلة للتبادل فقط.

❖ المستوى التوازني للعمل

إن فحوى النظرية الكلاسيكية تقضي بتقاطع كل من منحنى الطلب على العمل ومنحنى عرض العمل، ويتحدد الاجر الحقيقي عند مستوى الاستخدام الكامل وكما موضح بالشكل التالي:

شكل رقم (10)



في الشكل أعلاه:

DD: منحنى الطلب على العمل

SS: منحنى عرض العمل

ففي حالة المنافسة بين العمال وارباب العمل للحصول على العمل، سيتقاطع المنحنيات، فإذا كانت الاجور الحقيقية عند المستوى w فسيكون عدد العمال الباحثين على العمل هو $(0\overline{\overline{L}})$ أي تقاطع \w مع منحنى الطلب في النقطة h. وعدد العمال المطلوبين هو $(0\overline{L})$ أي تقاطع \w مع منحنى الطلب في النقطة k. أي ان هناك فرق بين كمية العمل المعروضة وكمية العمل المطلوبة بمقدار $(\overline{L}\,\overline{\overline{L}})$. ولكن عند انخفاض مستوى الأجر الحقيقي إلى النقطة ص عندئذ تتعادل كمية العمل المعروضة مع كمية العمل المطلوبة ويقطع منحنى العرض

منحنى الطلب في النقطة ة ويتحقق الاستخدام الكامل، وهكذا فإذا ما حصل أي انحراف مؤقت عن نقطة التوازن فالعلاج يكون:

تنخفض الاجور الحقيقية أما عن طريق:

- زيادة عرض النقد
- تخفيض الأجر النقدي.

ولذلك حسب المفهوم الكلاسيكي فإن البطالة إن وجدت فهي (بطالة اختيارية) وسببها يعود إلى طلب بعض العمال أجور أعلى بكثير من الانتاجية الحدية، ولذا فإن البطالة تعود عن رفض العمال أجور نقدية منخفضة.

ولذلك تنفي النظرية الكلاسيكية وجود البطالة الاجبارية (البشرية) معتمدة في ذلك على قانون say بها خلال عملية الانتاج ويستمر العرض في توليد الطلب حتى مع وجود النقود أي بمعنى آخر (أن العرض يخلق الطلب الخاص به).

ثانياً: النظرية الكينزية

بعد نهاية الازمة الاقتصادية الكبرى التي اجتاحت العالم نهاية الثلاثينات من القرن الماضي، أصبحت النظرية الكلاسيكية عاجزة عن تفسير الكثير من الظاوهر الاقتصادية وخاصة مشكلة البطالة، مما أدى إلى انهيار تلك النظرية ونشوء نظرية جديدة هي النظرية العامة لكينز وذلك في عام 1936. وقد أوضح كينز أوجه النقص والقصور في نظرية الاستخدام الكلاسيكية ووضع نظرية بديلة لتفسير كيفية تحديد مستوى الاستخدام، حيث بين أن الاساليب التحليلية المتبعة من قبل الاقتصاديين والكلاسيك لا تنطبق إلا في حالة الاستخدام الكامل. في حين يتطبق تحليله هو على جميع مستويات الاستخدام، وأن عرض العمل ليس تابعاً للاجور الحقيقية كما يقول الكلاسيك، فالعمال لا ينسحبون من سوق العمل اذا انخفضت أجورهم الحقيقية نتيجة ارتفاع في الاسعار لم يرافقه تغير في أجورهم النقدية.

وذلك فقد رفض كثير الفكرة القائلة بأن العمال قادرون على تحديد الاجور الحقيقية وبالتالي حجم الاستخدام، اذ لا يمكن تغير مستويات الاجور النقدية (حسب المفهوم الكينزي) بصورة مستقلة ومنفصلة عن المستوى العام للاسعار، ويثبت ذلك انطلاقاً من المنهج التحليلي الذي جاء به الاقتصاديون الكلاسيكيون في مجال نظرية الاسعار والقيمة. ففي حالة المنافسة الكاملة أو غير الكاملة وبوجود حد معين للطلب، أن الذي يقرر الاسعار هو التكاليف الحدية أو التكاليف المتغيرة (حسبما يقول الكلاسيك) معبراً عنها بالنقود لأن المنشأة تسعى إلى تحقيق أقصى ربح ممكن وستصل بإنتاجها إلى المستوى الذي تتساوى عنده التكاليف الحدية والانتاج الحدي.

وبما ان الاجور النقدية تشكل في الجانب الأكبر من التكاليف الحدية أو المتغيرة فإن كل تغير في الاجور النقدية يسبب تغيرا مماثلاً وبنفس النسبة من الاسعار، وهذا يعني أن تغيرات الاجور النقدية لن تؤدي بالضرورة إلى تغير في الاجور الحقيقية ينتج عنه تغير في مستوى التشغيل.

ومن جانب آخر نفى كثير صحة عمل قانون (say)، حيث بين أنه لوظيفة هذا القانون على اقتصاد نقدي لكان معناه أن الدخل النقدي يتولد تلقائياً بنفس السرعة التي يتولد فيها الانتاج وقد توصل الكلاسيك إلى هذه النتيجة بسبب جمعهم بين أمرين:

- أن الدخل لابد ان ينفق بالسرعة التي يتولد فيها
- ان مجموع الدخل الذي تحصل عليه عناصر الانتاج يساوي في قيمته مجموع الانتاج.

ومع ان قانون (ساي) يتضمن حقيقة أساسية، وهي أن الانتاج هو مصدر دخل المجتمع كله، إلا أن ذلك لا يعني أن الدخل يجب ان ينفق بسرعة ويغطي شراء جميع السلع المنتجة والمعروضة في السوق.

لقد أكد كثير على مسألة كون القرارات الخاصة بالانتاج (المولد للدخل) لا تقضي بالضرورة انفاق ذلك الدخل، وليس هناك ضرورة لربط سعر الفائدة بقرارات الادخار والاستثمار، وهذا يعني دون شك انهيار قانون (ساي) بموضوع البطالة الاجبارية الناجمة عن قصور الطلب الكلي.

وهكذا أدت نظرية كينز إلى قطع العلاقة بين معدل الاجر والطلب على العمل بعكس النظرية الكلاسيكية للاستخدام التي تؤكد على ان مستوى الاجر هو الذي يحدد حجم الاستخدام، وان انخفاض الاجور يؤدي إلى القضاء على البطالة غير الاختيارية، فقد جاء كينز بمفهوم مضاد لذلك وهو ان الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الاجور نحو الارتفاع أو الانخفاض وان حجم الاستخدام يعتمد على المتغيرات التالية:

- فعالية العرض الاجمالي
- الميل للاستهلاك
- مقدار الاستثمار

فالميل للاستهلاك ومقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام، ومن ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي يحدد الاجور الحقيقية، وليس مستوى الاجور الحقيقية هو الذي يحدد حجم الاستخدام، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الاجور، إلا أن تغيرات الاجور تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك والميل للاستثمار.

إلا انه لابد من الاشارة إلى ان كينز على الرغم مما قدمه من اعتراضات على النظرية الكلاسيكية أقر من ناحية أخرى صحة التحليل الكلاسيكي بصورة كاملة.

❖ دالة الطلب الكلي والعرض الكلي ومستوى التوازن عند كينز

أكد كينز أن الايراد المتوقع بالنسبة للمنتجين هو الذي يحدد مستوى الاستخدام وبالتالي عدد العمال المطلوبين، وبهذا فهو قد ربط بين الاستخدام والايرادات المرتقبة، أي عندما وضع كينز نظرية في عام 1936 لجأ إلى اعتماد مؤشر الاستخدام كأفضل قياس لمستوى النشاط الاقتصادي.

وبالامكان أيضاح مفهوم كينز لدالة الطلب الكلي بالجدول التالي الذي يوضح العلاقة بين العمالة والايرادات المتوقعة، على افتراض أن العمل هو المورد الوحيد. وأن التكاليف التي يلزم تغطيتها من الانتاج هي تكاليف العمل فقط.

جدول رقم (2)

العلاقة بين العمالة والايرادات المتوقعة

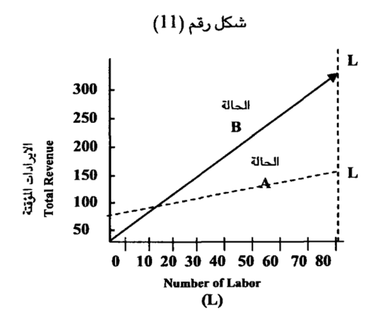
A			B	
العمال/المستخدمين الف	الاجور النقدية بالساعة الواحدة	المبيعات الف دينار	الاجور النقدية ساعة	المبيعات الف دينار
20	1	40	1	40
30	1	60	1.10	66
40	1	80	1.20	96
50	1	100	1.30	130
60	1	120	1.40	168
70	1	140	1.50	210
80	1	160	1.60	256

في الجدول السابق، يمثل الجزء الاول (A) افتراض ثبات الاجور النقدية بغض النظر عن مستوى الطلب على العمال. أما الجزء الثاني (B) فيوضح حالة ارتفاع الاجور كلما زاد الطلب على العمل.

وعليه فإن الجزء الاول (A) يبين الحد الادنى الذي يجب ان يتحقق من ايرادات المبيعات (QP) لخلق مراحل عمل لاعداد محدودة من العمال. فإذا ما هيأ أصحاب العمل (50) الف فرصة عمل يجب حسب هذا المنطوق أن يكون الحد الادنى للايرادات بعد بيع الناتج مساوي لـ(100) الف دينار، وتمثل مجموع الكلف النقدية لهذا الناتج والتي يلزم بالتالي تغطيتها من ايرادات المبيعات اذا ما أريد الابقاء على استخدام هذا القدر من العمال، فهي تمثل اذن السعر الكلي للعمل.

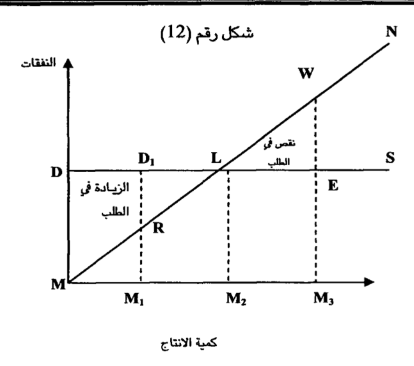
أما الجزء (B) فيوضح أن السعر الكلي لمختلف مستويات العمالة يرتفع كلما زاد الطلب على العمل ويستمر بالارتفاع ليبلغ (1.40) دينار عندما يكون عدد فرص العمل (60) الف ويصل إلى (1.60) دينار عندما تصبح فرص العمل (80) الف، ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي:

شكل رقم (11)



بالنسبة لكينز أن الذي يقرر مستوى الدخل والاستخدام هما منحنى العرض الكلي ومنحنى الطلب الكلي حيث أن حجم الاستخدام يتقرر عند نقطة هذين المنحنين كما مبين في الشكل التالي:

شكل رقم (12)



في الشكل أعلاه نقيس كمية الانتاج على المحور الافقي والنفقات على المحور الرأسي

MN: منحنى العرض الكلي

DS: منحنى الطلب الكلي

ونلاحظ أنه عندما يكون الانتاج عند النقطة (M_1) فإن الطلب سيكون أكبر من العرض الكلي حيث أن المسافة (M_1 D_1) أكبر من المسافة (M_1 R) وأن هذا الوضع سيدفع المنتجين (أصحاب العمل) إلى زيادة انتاجهم مادام هنالك طلب على الانتاج أكبر من الكمية المعروضة، وزيادة الانتاج هذا يعني الوصول إلى مستوى أعلى من الدخل والعمالة. وتستمر هذه الزيادة إلى ان يصل الانتاج إلى مستوى التوازن عند النقطة (M_2) والوصول إلى النقطة (M_3) نلاحظ أن العرض سيكون أكبر من الطلب إذ أن المسافة (M_3W) أكبر من المسافة (M_3E) وتمثل المسافة (WE) النقص في الطلب مما يلحق خسارة في المنشأة نظراً لكون مبيعاتها أقل من انتاجها وهذا الوضع يدفعها إلى تقليص الانتاج مما يؤدي إلى انخفاض في الدخل والعمالة (الاستخدام) والعودة إلى نقطة التوازن، وأرقام الجدول الآتي يعكس طبيعة هذا التحليل.

جدول رقم (3)

حالة التوازن في الطلب الكلي والعرض الكلي حسب المفهوم الكينزي

الاستخدام الف عامل	العرض الكلى (الانتاج الكلى) مليون دينار	الطلب الكلى مليون دينار
20	60	100
30	90	120
40	112	140
50	150	160
60	180	180
70	210	190
80	240	200

يتبين من الجدول أعلاه أن التوازن يتحقق عندما تبلغ قيمة الانتاج (180) مليون دينار ويبلغ حجم الاستخدام (60) الف عامل ولا يتحقق التوازن عند أي مستوى آخر من مستويات الدخل والاستخدام. فإذا كانت قيمة الانتاج (40) مليون دينار نجد ان الطلب الكلي يساوي (120) مليون دينار، أي أن مجموع الانفاق يزيد على مجموع الانتاج بمقدار (30) مليون دينار. ففي هذه الحالة ومع افتراض ثبات الاسعار يؤدي ذلك إلى زيادة في الانتاج والاستخدام، وزيادة الطلب هذه سيقابلها سحب من مخزون الانتاج بمقدار هذه القيمة. أما اذا بلغ الانتاج السنوي (240) مليون دينار، وكان الطلب (200) مليون دينار سيبقى ما قيمته (40) مليون دينار خزيناً متراكماً لقصور القوة الشرائية عن تصريف تلك المنتجات المطروحة في السوق. ومن هان يظهر القصور في توليد الدخل اللازم لشراء جميع السلع والخدمات المنتجة وهذا مما لا يتفق مع قانون (say) الذي افترض ان الدخل يتفق دائماً بنفس السرعة الذي يتولد فيها (كما افترض الكلاسيك).

ثالثا: النظرية الحديثة

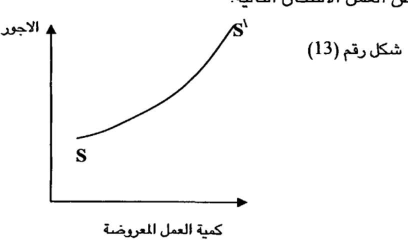
نتيجة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية في الوقت الحاضر نجد ان تركيبة سوق العمل Marketing Labor قد تغيرت حيث ان الاجور التي تدفع اليوم للعمال لا تنتج عن مفاوضات حرة بين العمال وأصحاب العمل بسبب تجمع العمال داخل نقابات واصحاب العمل داخل اتحادات لذلك.

- لا يوجد سوق عمل بالمعنى التقليدي للسوق
- وان اصطلاحي عرض العمل والطلب لا يمكن تطبيقهما على الخدمات الانسانية كأي سلعة أخرى.

وعلى هذا الاساس نلاحظ أن منحنى الطلب ومنحنى العرض قد اتخذ أشمالاً مختلفة وكما يلي:

❖ أشكال منحنى عرض العمل وميزاته

عندما يرتفع أو ينخفض سعر سلعة اعتيادية فإن عرض هذه السلعة ينخفض أو يرتفع بنفس الاتجاه، إلا أن ارتفاع أو انخفاض الاجور يولد في عرض العمل انعكاساً أقل وضوحاً من الحالة الاولى، وقد لا يتغير العرض في بعض الاحيان بنفس اتجاه تغير الاجور وعلى هذا الاساس يمكن أن يتخذ عرض العمل الاشكال التالية:

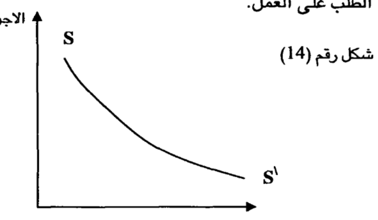


شكل رقم (13)

1. أن الشكل أعلاه يمثل منحنى عرض العمل الطبيعي أي ان زيادة الاجور تؤدي إلى زيادة عرض العمل وانخفاض الاجور تؤدي إلى انخفاض عرض العمل.

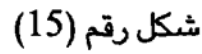
2. أما الشكل التالي فهو عبارة عن منحنى عرض العمل مشابه لمنحنى الطلب على العمل.

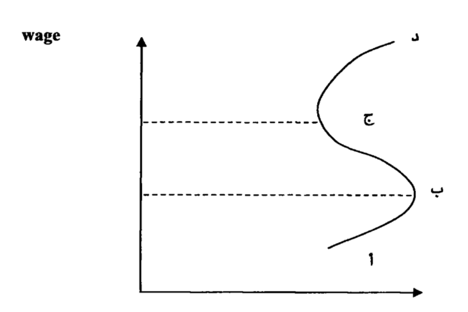
شكل رقم (14)



في هذه الحالة اتخذ منحنى العرض شكلاً مماثلاً لمنحنى الطلب، أي انخفاض الاجور يؤدي إلى زيادة كمية العمل المعروضة وهي حالة العامل الذي يفتش عن حد أدنى من الدخل، وذلك عندما يكون العامل في حالة بطالة فإنه يكون مجبرا على العمل مهما كان الاجر مخفضاً. وكذلك الحال لو انخفضت الاجور لسبب من الاسباب فإن بعض العمال سوف يعملون مدة أطول من السابق وذلك بقصد الحصول على نفس الاجر السابق، وفي هذه الحالة يكون انخفاض الاجور حافزًا على زيادة ساعات العمل، وبالعكس فإن ارتفاع الاجور يؤدي إلى انخفاض كمية العمل المعروضة، ويحصل هذا بالنسبة لبعض العمال الذين اذا ارتفعت اجورهم فإنهم يقللون من ساعات عملهم، وذلك لأنهم يستطيعون الحصول على نفس الاجر السابق الذي كانوا يحصلون عليه قبل زيادة الاجور بساعات عمل أقل من السابق وهي حالة العمال الذين يميلون إلى التمتع بقسط أوفر من الراحة.

3. الشكل التالي يجمع بين منحنى عرض العمل الاعتيادي والاستثنائي وقد اتخذ شكل حرف (S).

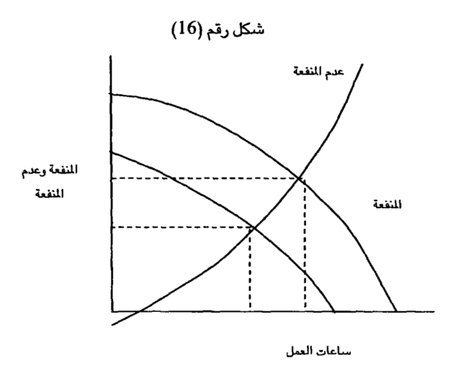

شكل رقم (15)



عدد ساعات العمل

أن الجزء (أب) من المنحنى هو منحنى عرض اعتيادي وكذلك الجزء (ج د) أما الجزء الوسط فيمثل منحني عرض استثنائي فعندما تكون هنالك امكانية لانتقال العمال بين المدن وترتفع الاجور في مدينة معينة فإن عمال المدن الاخرى ينتقلون إلى هذه المدينة للحصول على الأجر المرتفع فتزداد ساعات العمل مع زيادة الاجور وعندئذ يكون اتجاه المنحني من الاسفل إلى الاعلى ونحو اليمين ويمثل ذلك الجزء (ج د) من المنحني حيث ان اتجاه المنحني نحو الصعود، واذا انخفضت الاجور فإن عمال المدينة ينتقلون إلى المدن الاخرى حيث تقل ساعات العمل مع انخفاض الاجور ويتمثل ذلك بالجزء (ب أ) من المنحني، وبين الحالتين يوجد الجزء الوسط من المنحني (ب ج) وهو يمثل حالة تغير ساعات العمل باتجاه معاكس لتغير الاجور.

شكل رقم (16)



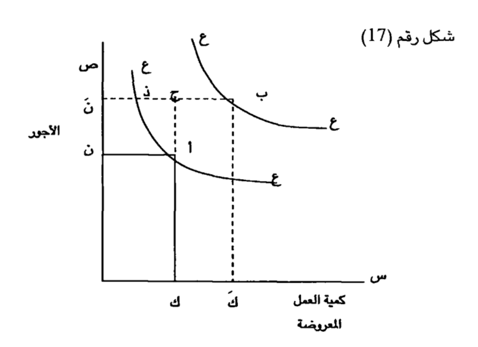
يتبين من هذا الشكل أنه لو قسمنا العمل إلى وحدات وفرضنا ان هذه الوحدات هي ساعات العمل، فإن كل ساعة عمل تقدم إلى العامل منفعة معينة مقاسة بالاجر المدفوع له وتقدم له عدم منفعة أو مشقة مقاسة بالجهد الذي يبذله في العمل، وبموجب النظرية الحدية عندما تزداد مدة العمل فإن عدم المنفعة يزداد، ومنعة الاجر الاضافي تبدأ بالانخفاض، وانخفاض المنفعة هذا يكون أسرع من زيادة الاجور. ونقطة تقاطع المنحنيين أي منحنى المنفعة ومنحني عدم المنفعة تحدد مدة العمل أي عرض العمل بالنسبة لمعدل معين من الاجور.

4. في العالم المعاصر دخل العامل لا يتحدد بالاجر فقط بل يجب أن نضيف إلى الاجر الذي يستلمه الأجير مقابل عمله ما يسمى بالأجر الاجتماعي (الضمان الاجتماعي). لذلك فإن دخل العامل يتكون من الاجر ومن هذه الاضفافت الناشئة عن تلك الخدمات. فعرض العمل يعتمد اذن لا على معدل الاجر فقط وانما على مجموع الدخل الذي يتسلمه الاجير، وان منحني عرض العمل الاستثنائي يفترض ان حاجات العمال ثابتة لا

تتغير، فإذا تغيرت العادات والحاجات بالنسبة للعمال، فإن زيادة الاجور ستؤدي إلى ان العمال يسلك نمطا جديدا في الحياة، لذا فإن زيادة الاجور لا تؤدي إلى انخفاض عرض اعلم، بل على العكس ستزيد منه، ولكن اذا وصلنا إلى هذه المرحلة الجديدة فإن زيادة جديدة في الاجور ستؤدي إلى انخفاض جديد في عرض العمل إلى ان تصل إلى مرحلة يحصل فيها تغير جديد في نمط الاستهلاك، اذن لا يوجد منحني عرض واحد وانما هناك مراحل متعددة كما يتضح من الشكل التالي:-

ان ارتفاع الاجور من (و ن) إلى (و نَ) أدى في هذه الحالة إلى زيادة الكمية المعروضة من العمل من (و ك) إلى (و كَ) بدلا من انخفاضها بمقدار (ج د) كما هو موضح في الرسم البياني. والنقطة (ب) تقع على منحني عرض جديد هو (عَ عَ). فتغير نمط الاستهلاك يعني زيادة الحاجات، وزيادة الحاجات تتطلب دخلاً أكبر لاشباعها وهذا يتطلب زيادة

شكل رقم (17)



في عرض العمل لذلك انتقل منحنى العرض بأكمله نحو اليمين، أما بالنسبة لميزات عرض العمل فهي كما يلي:

1. لا يمكن نقل العمال من محل لآخر كما تنقل أكياس القمح أو القطن مثلاً، فالانسان يرتبط بالارض التي يعيش عليها في معظم الأحيان ويصعب عليه تركها.
2. أن عرض العمل يعتمد على عناصر متعددة كالعمر والجنس وصحة العامل وغيرها من العوامل التي لا علاقة لهاب الكمية – والسعر.
3. العرض اليومي للعمل له صفة الاجبار حتى اذا كان سعر العمل قليلاً لأن العامل مجبر على العيش من عمله.
4. ان معدل الأجر ليس بالمعيار الوحيد الذي يرفض العامل أو يقبل بموجبه أن يشتغل لدى صاحب العمل، وانما الوسط الذي سيعمل فيه العامل وما اذا كان هذا الوسط ملائماً له أم لا ايضا مؤشراً آخر يؤخذ بنظر الاعتبار.

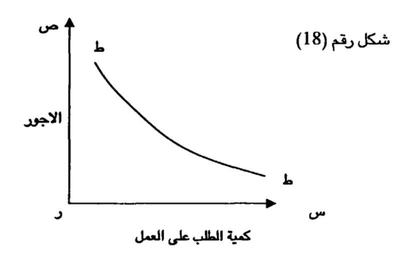
كل هذا يدعونا إلى القول بأن عرض العمل لا يتأثر بعوامل اقتصادية فقط وانما بعوامل غير اقتصادية ايضا، وبالنسبة لسعر العمل يمكن القول بأن العرض قليل المرونة.

أما بالنسبة لتغيرات العرض حسب طول الفترة الزمنية، فإن عرض العمل عندما يعبر عنه بعدد العمال الذين يمارسون مهنة معينة، يعتبر قليل المرونة، فخلال فترة زمنية قصيرة يعتبر عدد المختصين في المهنة ثابتاً حيث لا يمكن أن يزيد أو ينقص بسرعة إلا في بعض الحالات فهو لا يزداد إلا عن طريق:

❖ أشكال منحنى الطلب على العمل ومميزاته

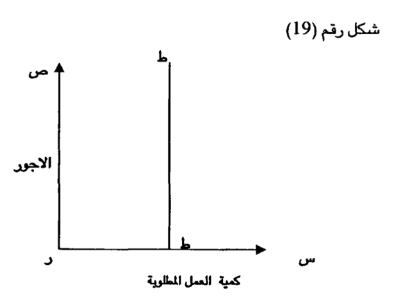
1. في الشكل التالي نلاحظ ان العلاقة بين تغيرات الاجور وتغيرات الطلب على العمل علاقة عكسية فزيادة الاجور تؤدي إلى انخفاض الطلب على العمل وانخفاض الاجور يؤدي إلى زيادة الطلب على العمل.

شكل رقم (18)



2. ان الطلب على العمل هو أقل مرونة في الفترة الزمنية القصيرة منها في الفترة الطويلة، ففي الفترة القصيرة لا يؤدي ارتفاع الاجور إلى خفض الطلب على العمل لأنه يصعب على المنظم في الفترة الزمنية القصيرة تغيير رأسماله وتجهيزاته، فهو يحتفظ بنفس العدد من العمال، كما يتضح من الشكل التالي:

شكل رقم (19)

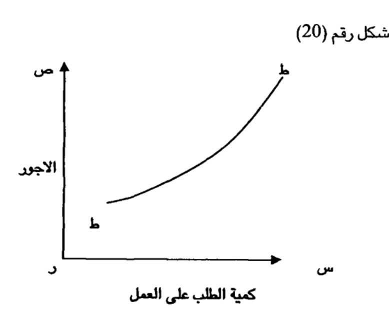


من هذا الشكل يتبين أن كمية العمل المطلوبة بقيت ثابتة مهما ارتفعت الاجور، إلا ان ارتفاع الاجور وان كان لا يؤثر بصورة مباشرة في الفترة الزمنية القصيرة على الطلب فهو يؤثر على مستوى الاسعار، فبدلاً من

تخفيض كمية العمل المطلوبة ترفع الاسعار وتؤدي إلى ظهور التضخم، وبالعكس في الفترة الزمنية الطويلة يصبح طلب العمل أكثر مرونة، فحتى اذا فرضت ان العرض الاجمالي لرأس المال ثابت فإن رأس المال يتسرب من الصناعات ذات الاجور العالية إلى الصناعات ذات الاجور المنخفضة، وفي هذه الصناعات الأخيرة التي سيكون تحت تصرفها رأس المال أكبر من السابق سيزداد الطلب على العمل وينخفض الطلب في الصناعات ذات الاجور العالية، فالطلب على العمل اذن قليل المرونة في الفترة الزمنية القصيرة وتزداد مرونته كلما طالت الفترة الزمنية.

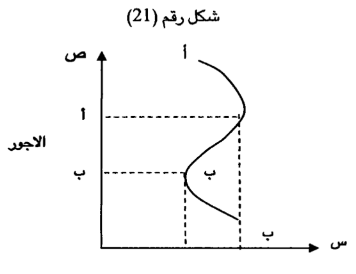
3. بموجب نظرية الاجور العالية ونقص الاستهلاك يؤدي ارتفاع الاجور إلى زيادة الطلب على العمل وذلك لأن الاجور العالية من ناحية وانخفاض الاستهلاك من ناحية ثانية يؤديان إلى زيادة الادخار والاستثمار ومن ثم زيادة الطلب على العمل، ويتخذ منحنى الطلب في هذه الحالة شكلاً غير شكله الاعتيادي حيث يتجه من اسفل إلى أعلى ونحو اليمين وكما يلي:

شكل رقم (20)



4. أما الشكل التالي فيجمع بين منحني الطلب الاعتيادي ومنحني الطلب بموجب نظرية الاجور العالية والاستهلاك المنخفض

شكل رقم (21)



ان الجزء (ب أ) من هذا المنحني يوضح لنا العلاقة الطردية بين تغير الاجور وتغير كمية العمل المطلوبة، أما بالنسبة للجزئين (أ أ1) و (ب ب1) فإنهما يوضحان العلاقة العكسية بين تغيرات الاجور وتغيرات كمية العمل المطلوبة.

وان ما يميز الطلب على العمل عن الطلب على السلع هو ان جهود العامل لا يمكن ان تنفصل عن شخصه، لذا فالطلب على هذه الجهود يمكن أن يعبر عنها بالطلب على عدد العمال الذين لديهم الاهلية لتقديم كمية الجهود من النوعية المطلوبة، إلا أنه يجب أخذ الحيطة بأن عددا معينا من العمال لا يمثل كمية ثابتة من الجهود من نوعية معنية.

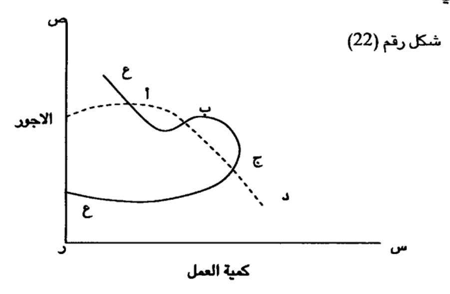
فعند وجود مجموعتين من العمال متساويتين في العدد، إلا أن تركيبهما من ناحية الجنس والعمر والذكاء والقوة الجسمانية والمهارة الفنية مختلفان فالجهد الذي يبذله كل من هاتين المجموعتن سيكون مختلفاً ايضاً، لذا فإن معرفة الطلب على العمل هو اصعب بكثير من معرفة طلب المنتجات. ومن ناحية اخرى، أن الطلب على العمل ليس بمستقل وانما موجه من قبل الطلب على السلع، وبهذا المعنى فهو يخضع لاتجاه الطلب الموجه، فإذا كان الطلب على السلع مرنا، فإن الطلب على العمل يكون كذلك، والطلب على العمل لا يتأثر بمعدل الاجور التي

يستلمها العمال فقط ولكنه يتأثر بأسباب اخرى ايضا قد يكون مفعولها وقتياً أو لمدة طويلة، كالطلب الفصلي على بعض السلع الذي له مفعول مؤقت، وتبدل أذواق المستهلكين لسبب أو لآخر حيث ينقطعون عن شراء سلعة معينة ويستبدلونها بأخرى والذي له مفعول دائم، وفي كلتا الحالتين، ينعكس الطلب على السلع على طلب العمل. ويتاثر الطلب على العمل ايضا بمحاولات أصحاب الاعمال استبدال الخدمات الانسانية برأس المال اذا كان الأخير أقل كلفة.

❖ التوازن في أكثر من نقطة واحدة

عندما يستثمر عرض العمل بشكله غير الاعتيادي (أي العلاقة العكسية بين تغيرات الاجور وتغيرات الكمية المعروضة من العمل) فسوف نصل إلى نتيجة وهي أنه ليس من الصحيح اعتبار وجود توازن واحد ممكنا في سوق العمل، فانخفاض معدل الاجر يسبب في آن واحد زيادة في الطلب على العمل وزيادة في عرض العمل ايضا. وهذا الوضع يؤدي إلى اعادة معدل الاجر السابق، إلا أن تأثير المنافسة يظهر بصورة أقل في سوق العمل منها في الاسواق الاخرى التي يؤدي انخفاض الاسعار فيها إلى زيادة في الطلب وانخفاض في العرض، ومن هذه الملاحظة توصل الاقتصادي (أتا كلبرغ Etacklberg) إلى نتيجة منطقية وهي ان مدة العمل يجب ان تنظمها أو تحددها الدولة.

شكل رقم (22)



والشكل أعلاه يوضح لنا أنه عندما يكون عرض العمل غير اعتيادي فإنه من غير الممكن أن توجد نقطة توازن واحدة بل توجد عدة نقاط ممكنة للتوازن.

في هذا الشكل يوجد عندنا منحنى عرض فردي ومنحني طلب ونلاحظ ان منحنى الطلب قد تقاطع مع منحنى العرض بثلاث نقاط، إذن توجد ثلاث حالات توازن ممكنة، أن ذلك يدفعنا إلى التساؤل كيف يستطيع المنظرون المؤمنون بالقواعد الكلاسيكية للعرض والطلب التوفيق بين مفهوم عرض العمل غير الاعتيادي ومنحنيات العرض والطلب الكلاسيكية. فمنحنى الطلب (ط ط) قطع منحنى العرض (ع ع) في ثلاث نقاط (أ، ب، ج) أي أن هناك ثلاث حالات توازن ممكنة.

المبحث الثالث

مفاهيم أساسية في عرض العمل والطلب عليه

أولاً: طلب المنشأة على العمال في المدى القصير
Short – Run Demand for Labor by First

في المدى القصير المنشأة الاقتصادية لم تكن لديها القدرة على تغير رأسمالها أو دالة انتاجها، حيث يمكن تغير عدد الوحدات المنتجة من السلعة التي تنتجها المنشأة فقط يتغير عدد العمال، ويسمى الانتاج الاضافي التي يمكن أن نحصل عليه باستخدام وحدة اضافية من عنصر (مع ثبات رأس المال المستخدم في العملية الانتاجية) بالناتج الحدي للعمل (MPL) Marginal Production Labor، فمثلاً اذا تمكنت شركة لبيع سيارات من بيع 10 سيارات في الشهر باستخدام موظف بيع واحد و (21) سيارة باستخدام (2) من الموظفين، فإن الناتج الحدي لاستثمار الموظف الاول هو (10)، والناتج الحدي للموظف الثاني (11) سيارة، واذا تم تعين موظف ثالث بنفس المهارة ازدادت المبيعات إلى (26) سيارة في الشهر لكن الناتج الحدي للموظف الثالث هو (5) سيارات في الشهر، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

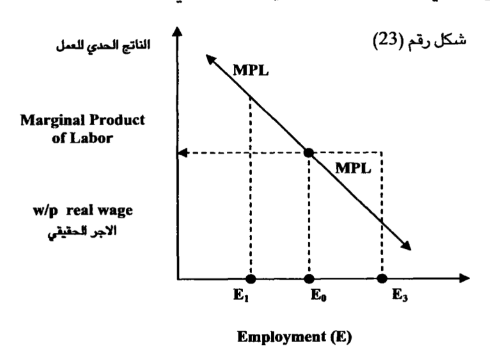
جدول رقم (4)

الناتج الحدي للعامل في ظل ثبات رأس المال

عدد الموظفين	العدد الكلي للسيارات المباعة	الناتج الحدي للموظف
0	0	–
1	10	10
2	21	11
3	26	5

يوضح الجدول السابق، أن عدد السيارات المباعة يزيد بإضافة المزيد من موظفين المبيعات، ويكون الناتج الحدي (التغير الناتج الكلي الناجم عن توظيف وحدة اضافية من عنصر العمل) موجباً طالما كان الناتج الكلي (المبيعات) في تزايد، وفي مثالنا السابق، نجد ان الناتج الحدي MPL يزيد في البداية من (11- 10) ثم يتناقص إلى (5) لماذا؟.

ليست الزيادة الاولية في الناتج الكلي بسبب أفضلية الموظف الثاني مقارنة بالاول (بل افترض أنه جميع الموظفين) متساوين في الكفاءة المهنية، ولكن قد تكون هذه الزيادة نتيجة لتعاونهم في استحداث أفكاراً ترويجية أو أنهم يساعدون بعضهم البعض بطريقة معينة. ولكن أخيراً نجد ان الناتج الحدي يتناقص كلما زاد عدد موظفي المبيعات فالمباني الموجودة (رأس المال) ثابت يمكن أن تستوعب عدد معين من الموظفين والعملاء وعليه فإن كل عامل اضافي يمكن ان يضيف إلى اجمالي المبيعات قدر أصغر مما اضافه من قبله وتشتق هذه الفكرة من قانون تناقص القلة. ولأغراض التوضيح سوف نفترض أن الناتج الحدي للعمل تتناقص كما في الشكل التالي:



يعكس الانحدار الاسالب للمنحنى MPL حقيقة مفادها أن كل وحدة اضافية من عنصر العمل تسهم في الناتج الكلي بقدر أصغر من الوحدة السابقة لها، ولأن كل من الاجر الحقيقي (w/p) والناتج الحدي (MPL) يقاس بوحدات من الناتج يمكننا تمثيل كلاهما على المحور الرأي في الشكل أعلاه.

وفي المدى القصير ينطبق منحنى طلب المنشأة على عنصر العمل على الجزء المنحدر إلى اسفل من منحنى الناتج الحدي للعمل، ويأتي هذا كنتيجة للافتراض ان المنشأة تسعى إلى تعظيم الربح، ولتحقيق هذا الهدف عليها من توظيف آخر وحدة من عنصر العمل مع تكلفة توظيف هذه الوحدة من العمل، وبما ان ارباح المنشأة هي الفرق بين الايرادات والتكاليف، فإنه اذا كان الايراد الحدي يفوق التكاليف الحدية فبالامكان زيادة الارباح بزيادة عدد الموظفين، وبالمثل اذا زادت التكاليف الحدية على الايراد الحدي فإن المنشأة تتحمل خسارة بتوظيف الوحدة الاخيرة من عنصر العمل وفي هذه الحالة بإمكانها زيادة ارباحها بتقليص عدد الموظفين لذلك فإن مستوى الموظف الوحيد الذي يتفق وتعظيم ربح المنشأة في المدى القصير هو ذلك المستوى الذي يتساوى عنده كل من الايراد الحدي والتكلفة الحدية لآخر وحدة من عنصر العمل.

ثانياً: طلب المنشأة على العمال في المدى الطويل

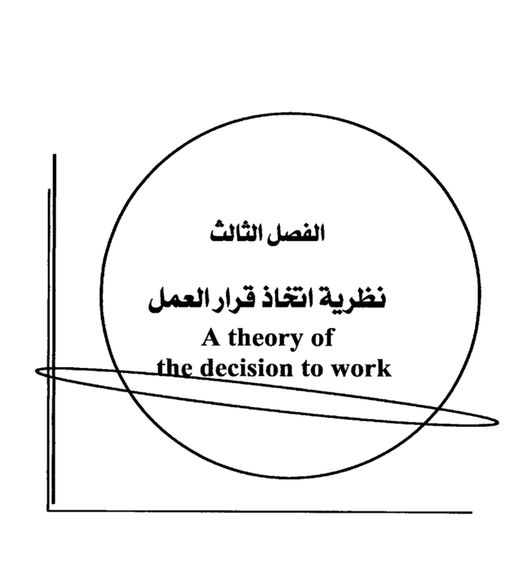
في المدى الطويل يكون لصاحب العمل حرية تغير رأس المال وكذلك عدد العمال الذين يستخدمهم ويتأثر مستوى التوظف المرغوب كاستجابة للزيادة في معدل الاجور لسببين:-

السبب الاول: تؤثر الاجور على التوظف من خلال تأثير الحجم أو الانتاج، تستمر المنشأة في الانتاج الذي يعظم ربحها إلى المستوى الذي يتساوى عنده الايراد الحدي من بيع آخر وحدة من الناتج مع تكلفتها الحدية للانتاج، والآن

نجد أن زيادة الأجر تؤدي إلى زيادة التكلفة الحدية، دون التأثير على الايراد الحدي والنتيجة هي زيادة التكلفة الحدية على الايراد الحدي عند مستوى التوازن السابق للمنشأة. فالمنشأة لأن تحقق بعض الخسارة على الوحدة الأخيرة المنتجة ويمكنها زيادة ارباحها بتخفيض مستوى الانتاج مما يسبب ذلك نقص في كمية رأس المال والعمل المستخدمة في الانتاج.

السبب الثاني: لتأثير زيادة الاجور على مستوى التوظف الذي ترغبه المنشأة في المدى الطويل هو ان هذه الزيادة تشجع على الاحلال بين عناصر الانتاج. فلتعظيم الربح يجب ان تعمل المنشأة على تدنية تكاليف الانتاج لأي مستوى من الناتج الذي تنتجه وتحقق تدنية التكاليف عندما تكون انتاجية الدولار الأخير المنفق على رأس المال هي نفس انتجاية الدولار الأخير المنفق على عنصر العمل، ولتوضيح هذا التحليل.

نفترض ان المنشأة تنتج عند المستوى (Q) وإنها تدرس امكانية تغيير توليفة (عنصر العمل ورأس المال) التي تستخدم في الانتاج لنرى هل ان ذلك سيؤدي إلى تخفيض التكاليف؟ لنفرض أن المنشأة وجدت أن ما يساوي دولاراً من عنصر العمل تنتج وحدة واحدة اضافية من الناتج. ولكن ما يساوي دولاراً من رأس المال ينتج وحدتين اضافيتين من الناتج، اذا خفضت المنشأة استخدامها لعنصر العمل بما يساوي دولاراً وزادت استخدامها لرأس المال بما يعادل نصف دولار فبإمكانها انتاج نفس المستوى Q بتكلفة أقل، فالتوليفة الحالية من عنصري رأس المال والعمل ليست التوليفة الملائمة لتعظيم الربح وبتعميم هذا المنطق نصل إلى النتيجة التي تؤكد أن المنشأة تحقق التوليفة المثلى عندما يصبح الدولار الاضافي المنفق على عنصر العمل وكذلك المنفق على رأس المال يؤديان تغير متساوي في الناتج.


الفصل الثالث
نظرية اتخاذ قرار العمل
A theory of
the decision to work

المبحث الأول : في مفهوم قرار العمل وأسس الاختيار بين العمل والراحة

أولاً: في مفهوم قرار العمل.

ثانياً: أسس الاختيار بين العمل والراحة.

المبحث الثاني : التحليل البياني لاختيار العامل بين العمل وساعات الفراغ

اولاً: تفضيلات الفرد بين الدخل وساعات الفراغ.

ثانياً: قيد الدخل والاجر.

ثالثاً: اثر الدخل في تحديد ساعات العمل.

رابعاً: اقتصاديات ادمان العمل.

المبحث الاول

في مفهوم قرار العمل وأسس الاختيار بين العمل والراحة

اولاً: مفهوم قرار العمل: Decision of work

قرار العمل، هو قرار الفرد للاختيار بين الراحة والعمل لقاء أجر، فأذا اعتبرنا ان الوقت الذي نقضيه في تناول الطعام وفي النوم مقابل احتياجاتنا الاساسية للابقاء على الحياة، ثابت تقريباً بحكم القوانين الطبيعية. فبالامكان تخصيص الوقت المتبقي (13) ساعة تقريباً بين العمل والراحة. وبما ان وقت الراحة هو الوقت الذي لايستغل في العمل، والعكس بالعكس، فيمكن ان ننظر الى الطلب على الراحة بأعتباره الوجه الاخر لعرض العمل، وفي الحقيقة من الاسهل ان نحلل دوافع العمل في اطار الطلب على وقت الراحة. لان من الممكن تطبيق التحليل الخاص بالطلب على السلع على الطلب على الراحة ثم تطرح ساعات الراحة من الساعات الخاضعة للتخصيص على تأثيرات عرض العمل.

ثانيًا: أسس الاختيار بين العمل والراحة:

نستطيع ان نحلل دوافع العمل في اطار الطلب على الراحة، فمن المعروف إن النظرية الاقتصادية تؤكد لنا ان الطلب على أية سلعة او خدمة يتأثر بثلاث عوامل أساسية هي:-

1- السعر السائد في السوق وتكلفة الفرصة البديلة.
2- مستوى دخل الفرد (مستوى الثراء).
3- تفضيلات المستهلك.

فمثلاً، سوف يتغير استهلاك وقود التدفئة بتغير تكلفته. فكلما زادت هذه التكاليف كلما انخفض الاستهلاك إلا إذا تغير واحد أو أكثر من العوامل الاخرى. وكلما زاد ثراء المستهلك (دخله النقدي) كلما رغب في منزل اكبر وأدفأ

وهذا بالطبع يحتاج الى المزيد من وقود التدفئه. وحتى لو بقيت اسعار الوقود ومستويات الدخل ثابتة فقد يزيد الطلب على الطاقة إذا أدى انخفاض معدل المواليد وطول متوسط الاعمار الى نسبة اكبر من السكان في سن الشيخوخة التي تتطلب منازل اكثر تدفئة.. هذا التغير في التركيب السكاني ادى الى تحول في تفضيلات المجتمع نحو منازل اكثر دفئاً وبالتالي الى زيادة في الطلب على وقود التدفئة.

وبإيجاز يمكن القول ان الطلب على أية سلعة(D) يعتمد على تكلفة الفرصة البديلة (C) و (الثروة).. أي السعر والدخل.

$$D = F\,(C^{-}\,,\,V^{+})$$

حيث ان F هي دالة خاصة للعلاقة بين الطلب والمتغيرات (C) و (V) تعبر عن تكلفة الفرصة البديلة وتفضيلات الفرد المستهلك على التوالي وتشير الإشارات الجبرية على (C) و (V) الى اتجاه التغير في الطلب الناتج عن التغير في هذه ةالمتغيرات عند ثبات باقي العوامل.

في النموذج اعلاه ن يفترض الاقتصاديون عادة ان تفضيلات المستهلك معطاة وغير خاضعة للتغير في المدى القصير. ولاغراض السياسة يعتبر التغير في (C , V) على جانب كبير من الاهمية لان هذين المتغيرين يرتبطان بشكل أو بآخر بخط السياسة الاقتصادية المتبع من قبل الدولة.

ولتطبيق التحليل الاقتصادي الخاص بالطلب العام على ((وقت الراحة)) يجب أولاً أن تعرف ما هي تكلفة الفرصة البديلة لوقت الراحة ؟ أن تكلفة الساعة التي يقضيها الفرد في مشاهدة التلفاز هي في الحقيقة ما يمكنه ان يكسب من مال إذا استغل هذه الساعة في العمل. وعليه فان تكلفة الفرصة البديلة لوقت الراحة قريبة الصلة بمعدل الأجر، ولتبسيط التحليل سنقول ان تكلفة الفرصة البديلة للراحة هي معدل الأجر.

فإذا استبدلنا معادلة الطلب العام التي تخص سلعة أو خدمة بمعادلة للطلب على وقت الراحة نحصل علىالمعادلة التالية:

$$D_L = F(W^+, Y)$$

حيث ان D_L هي الطلب على ساعات الراحة، (Y) هي الدخل الكلي و (W) هي معدل الأجر وتشير الإشارات الجبرية فوق (W) و (Y) الى اتجاه التغير في (D_L) عندما تتغير كل من (W) و (Y) مع ثبات العوامل الأخرى.

فإذا زاد الدخل (Y) مع ثبات (W) زاد الطلب على الراحة (D_L) ويطلق الاقتصاديون على هذه العلاقة بـ ((اثر الدخل)) ويقوم هذا الاثر على مبدأ بسيط مفاده، إن الزيادة في الدخل مع ثبات تكلفة الفرصة البديلة للراحة يدفع الناس الى استهلاك المزيد من الراحة (اي يعملون ساعات أقل). إذن يمكن تعريف اثر الدخل، بأنه التغير في ساعات العمل (ΔH) الناتج على التغير في الدخل (ΔY) عند ثبات معدل الأجر ($\bar{W}$).

$$\frac{\Delta H}{\Delta Y}\varpi < 0$$

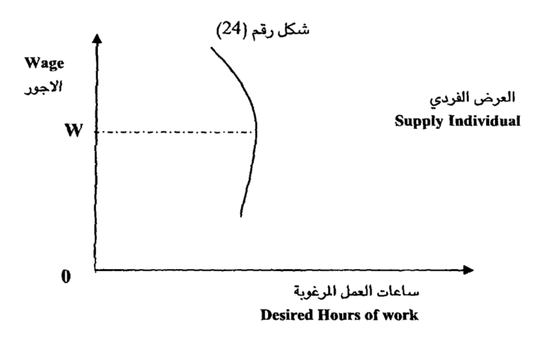
يكون اثر الدخل سالباً لان اشارة الكسر في المعادلة السابقة هي سالبة، فإذا زاد الدخل (مع ثبات الأجر) انخفضت ساعات العمل وإذا انخفض الدخل زادت ساعات العمل. فالبسط (ΔH) والمقام (ΔY) يتحركان في اتجاه معاكس مما يؤدي الى الإشارة السالبة.

فإذا كان أثر الدخل هو السائد سيستجيب الفرد الى الزيادة في الأجر بأن يقلل من عرضه لساعات العمل. هذا النقص سيكون أقل من النقص الناتج عن تغيير مساوي في الثروة اثر المصادر الأخرى للثروة (بخلاف) العمل لان اثر الاحلال يعمل على الحد من النقص في ساعات العمل في الحالة الاولى، ولكن في حالة سيادة أثر الدخل لا يكون اثر الاحلال من القوة بحيث يؤدي الى نقص في عرض العمل. ومن الممكن أيضاً أن يكون أثر الاحلال هو السائد. وفي هذه الحالة تكون الاستجابة بزيادة في عرض العمل.

أما إذا زادت الأجور بينما الدخول تقريباً ثابتة. فسيولد هذا البرنامج ما يعرف (بأثر الاحلال) هذا البرنامج (أثر الاحلال سيدفع الناس الى العمل لساعات أطول.. لذلك سينحدر منحنى عرض العمل الى الاعلى ليعكس العلاقة الموجبة بين ساعات العمل المرغوبة والأجور، اي ان عرض العمل سيزيد مع زيادة معدل الاجور. ومن جهة أخرى يصبح منحنى العمل سالب الانحدار في حالة سيادة أثر الاحلال ولا يمكن للنظرية الاقتصادية ان تقرر أي التأثيرين سيكون هو السائد وفي الحقيقة فقد يكون منحنى عرض العمل للفرد الواحد موجب الانحدار عند مستويات معينة من الاجر وسالب الانحدار عند مستويات أخرى. فمثلاً في الشكل الآتي تزداد ساعات العمل التي يرغب فيها العامل الفرد (أثر الاحلال هو السائد) كلما زاد الأجر طالما كان الأجر هو أقل من (**W**).

ولكن على مستوى أعلى من الاجور، أي زيادة تؤدي الى نقص في ساعات العمل المعروضة (أثر الدخل هو السائد). ويشير الاقتصاديون الى هذا المنحنى بالمنحنى المائل الى الخلف backward bending. وعلى الرغم من عجز النظرية الاقتصادية عن التنبؤ بسيادة أثر الدخل أو أثر الاحلال في حالة منحنى عرض العمل للفرد، فإنها تعطينا مفاهيم واضحة ومفيدة لتحليل مواضيع هامة في السياسة الاقتصادية

شكل رقم (24)



المبحث الثاني

التحليل البياني لاختيار العامل بين العمل والراحة

نحتاج في هذا المبحث الى فهم الطالب لمنظومة منحنيات السواء التي سبق وان درسها في مادة مبادئ الاقتصاد. ويعد هذا التحليل اكثر سهولة وفهماً من التحليل النظري الكمي وعليه لم تتغير اي من التعاريف والاستنتاجات التي توصلنا اليها في المبحث السابق.

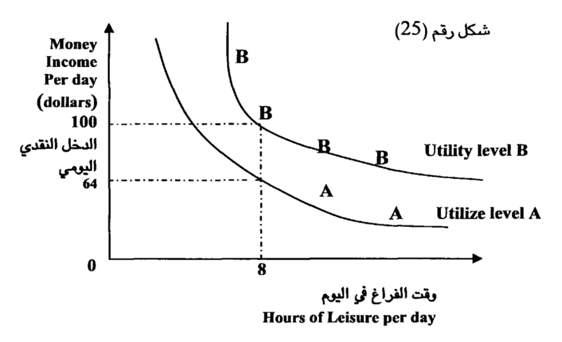
أولاً: تفضيلات الفرد بين الدخل وساعات الفراغ

دعنا نفترض وجود مجموعتين من السلع التي تفضي الى سعادة الناس هي (الراحة / ساعات الفراغ، والدخل النقدي) الذي يمكن استخدامه في شراء السلع والخمات، هاتين السلعتين (الدخل والراحة) يعتبران سلعتان بديلتان في الاستهلاك لان كلاهما يولد منفعة بالنسبة للمستهلك (الفرد). فإذا اجبر الفرد على التخلي عن بعض أو جزء من الدخل النقدي عن طريق خفض ساعات العمل، مثلاً، فبالامكان المحافظة على مستوى منفعته الكلية بزيادة استهلاكه من ساعات الراحة بقدر معين وبإمكان الفرد الرشيد ان يفصح عن جميع التوليفات من الدخل النقدي وساعات الراحة التي تعطيه نفس المستوى من المنفعة.

ولفهم كيفية ايضاح تفضيلات المستهلك (الفرد) بيانياً ن دعنا نفترض ان مستهلكاً رشيداً قد طلب منه ان يحدد مدى سعادته (منفعته) من دخل مقداره 64$ و (8) ساعات من الراحة (النقطة a في الشكل رقم) ويمكن تسمية هذا المستوى من الراحة ((مستوى المنفعة A)). ان بإمكان المستهلك الآن أن يحدد

توليفات أخرى من الدخل ووقت الراحة التي تعطيه نفس مستوى المنفعة (A). لنفرض أنه قد حدد خمس توليفات أخرى. الآن قد وقعت جميع التوليفات الست من الدخل النقدي وساعات الراحة التي تعطي المستوى A من المنفعة في الشكل رقم (25) بالنقاط السوداء ويطلق على المنحنى الذي يمر بهذه النقاط منحنى السواء – المنحنى الذي يمر بجميع التوليفات من الدخل النقدي وساعات الراحة التي تنتج نفس مستوى المنفعة (وقد جاءت تسميته بمنحنى السواء حيث ان جميع النقاط الواقعة عليه تولد نفس مستوى المنفعة ولا يفرق المستهلك بين نقطة وأخرى).

شكل رقم (25)



وبإمكان الفرد العامل ان يحقق مستوى أعلى من المنفعة إذا تمكن من الجمع بين 8 ساعات من الراحة ودخل نقدي مساوي ل 100$ في ايوم بدلاً عن 64$. ويمكن ان نسمي هذا المستوى المرتفع من المنفعة بالمستوى (B) ن وبإمكان المستهلك الآن ان يختار توليفات أخرى من الدخل النقدي وساعات الراحة التي تعطيه ايضاً المستوى الجديد (B) من المنفعة. هذه التوليفات موضحة بالحرف (B) في الشكل السابق ويمر بها منحنى سواء جديد.

ماهي خصائص منحنيات السواء ؟

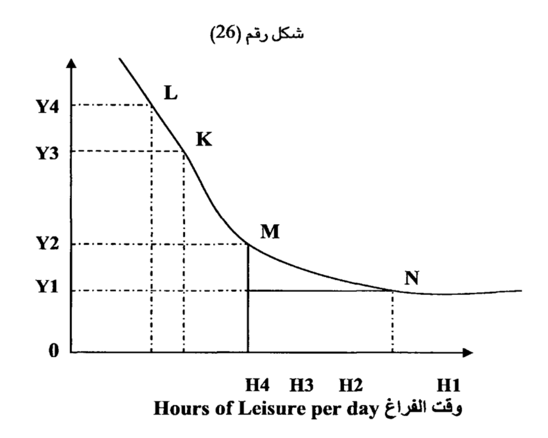
1- مستوى المنفعة (B) يمثل مستوى أعلى من الراحة عن المستوى (A) وكل مستوى لاستهلاك وقت الفراغ قد ارتبط بمستوى أعلى من الدخل النقدي على منحنى السواء (B) مقارنة بالمنحنى (A). ويمكن رسم مجموعة من منحنيات السواء لنفس الفرد.

2- منحنيات السواء لاتتقاطع، فإذا تقاطع منحنيان فإن نقطة التقاطع تمثل توليفة واحدة من الدخل النقدي ووقت الراحة يتولد عنهما مستويان مختلفان من المنفعة وهذا أمر غير مناسب بالنسبة للمستهلك الرشيد.

3- منحنيات السواء لها انحدار سالب. لأن أي زيادة (نقصان) في الدخل النقدي لابد وان يصحبها نقص (زيادة) في ساعات الراحة للبقاء على نفس منحنى السواء (للحفاظ على نفس مستوى المنفعة).

4- منحنيات السواء محدبة الى نقطة الاصل الجزء الايسر أقل انحداراً من الجزء الايمن ويعكس ذلك فرضية ان حصول المستهلك على قدر كبير نسبياً من الدخل النقدي وقدراً أقل من ساعات الراحة يجعله يضع قيمة أكبر على ساعات الراحة عنه في حالة وفرة ساعات الراحة وندرة الدخل النقدي. فعلى طول الجزء (LK) في الشكل التالي رقم ( ) يمكن تعويض الفقد الكبير في الدخل (Y_4 الى Y_3 مثلاً) بزيادة صغيرة في ساعات الراحة ن بينما الفقد الصغير في ساعات الراحة من (H_3 الى H_4) مثلاً يتطلب زيادة كبيرة نسبياً في الدخل النقدي للمحافظة على مستوى المنفعة، فالشيء النادر نسبياً تكون قيمته أكبر. وبالعكس عند مستوى منخفض من الدخل ووفرة في ساعات الراحة (الجزء NM) يعلق الافراد فيه قيمة أكبر على الدخل، وأي فقد في الدخل من Y_2 الى Y_1 مثلاً يتطلب زيادة كبيرة في وقت الراحة حتى يحتفظ الفرد بنفس مستوى المنفعة.

شكل رقم (26)

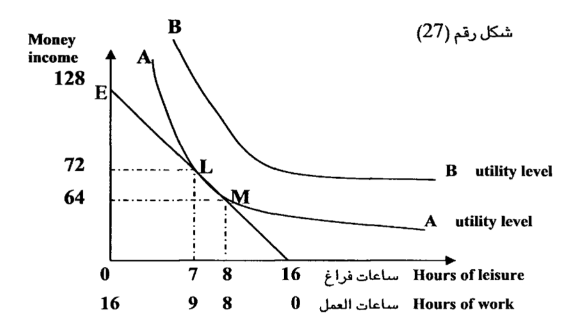


ثانيًا: قيد الدخل والأجر:

الآن كل فرد يريد تعظيم منفعته. الشيء الذي يمكن أن يتحقق بالتمتع بكل ساعة من وقت الراحة المتوفر مع حصوله على أعلى دخل ممكن. ولكن الموارد التي يملكها الفرد محدودة، ولهذا يمكن ان نرسم خطاً لقيد الميزانية على الشكل الذي يضم مجموعة منحنيات السواء للفرد فيتسنى لنا معرفة ما يتوفر من توليفات الدخل وساعات الراحة للفرد.

لنفرض في الشكل التالي رقم (27) ان منحنيات السواء تخص فرداً لا يملك غير دخله من العمل (أي ليس له مصادر أخرى للدخل) ولنفرض انه بإمكانه ان يحقق (8) دولار في الساعة ، فإذا كانت الموارد المتاحة للتخصيص بين العمل والراحة هي (16) ساعة، وإذا اختار هذا الفرد أن يقضي كل الـ (16) ساعة في الراحة، فسيكون دخله مساوياً للصفر. عند النقطة (D).

شكل رقم (27)



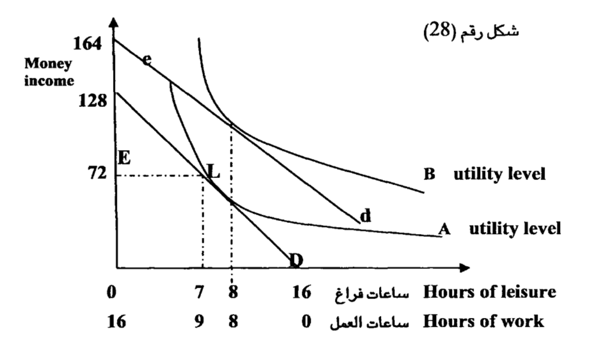
ولو عمل لمدة 8 ساعة، سيحصل على دخل قدره (64)$ في اليوم (النقطة M) وإذا عمل (16) ساعة سيحصل على 128$ يومياً النقطة (E). يسمى هذا الخط الذي يعكس التوليفات الممكنة من الراحة والدخل للفرد، قيد الميزانية، أي توليفة الى اليمين من هذا الخط لا يمكن تحقيقها، حيث ان الموارد التي يملكها الفرد لاتكفي للوصول الى هذه التوليفات من الدخل والراحة.

ثالثاً: أثر الدخل في تحديد ساعات العمل:

لنفرض ان الفرد العامل قد حصل على دخل اضافي مستقل عن دخل عمله الاصلي. ولنفرض ان هذا الدخل الاضافي كان يبلغ 36$ في اليوم أي أن هذا الشخص سيحصل على 36$ يومياً حتى ولو اختار ان لا يعمل على الاطلاق. وبالطبع إذا اختار ان يعمل سيحصل على دخل مساوي لـ 36$ زائداً مقدار مايحصل عليه من دخل من عمله الاصلي (الأجر مضروباً في ساعات العمل).

إن الدخل الاضافي قد زاد من الموارد المتاحة لتصرف الشخص، ويمكن بيان ذلك برسم خط جديد لقيد الميزانية يعكس الدخل من المصدر الجديد وكما هو موضح بالخط المتقطع بالشكل رقم (28) فإن نقاط النهاية للقيد الجديد هي:

1. d، حيث ساعات العمل تساوي صفر، الدخل النقدي – $36.
2. e، حيث ساعات العمل تساوي 16، الدخل النقدي = $164.



لاحظ من الشكل اعلاه، ان القيد الجديد موازي للقيد القديم، والخطوط المتوازية لها نفس الانحدار، لان انحدار كل قيد يمثل معدل الأجر، ويمكننا ان نستنتج إذن ان الزيادة في دخل الفرد من المصادر الأخرى لم تغير من معدل الأجر، في هذه الحالة زاد الدخل والأجر ظل ثابت دون تغيير وقد لاحظنا من التحليل السابق إذا زادت الثروة مع بقاء تكلفة الفرصة البديلة لوقت الفراغ بالنسبة للفرد ثابتة فانه سيستهلك المزيد من وقت الفراغ ويعمل لساعات أقل. ويمكن أن نستنتج من هذا التحليل ان تأثير الدخل يكون سالباً. فكلما زاد الدخل (نقص) مع بقاء الأجر ثابت. نقص (زادت) ساعات العمل.

ففي ظل وجود قيد الميزانية (قيد الدخل) القديم (ED) تمكن الفرد من الوصول الى أعلىمستوى للمنفعة عند النقطة (N) وعندها كان يعمل (9) ساعات في اليوم. وفي ظل وجود قيد الميزانية الجديد الخط المتقطع (ed) أصبحت ساعات العمل المثلى هي (8) ساعة يومياً، حيث أدت الزيادة في

الدخل من المصدر الجديد، التي لم تغير معدل الأجر، الى أثر دخل تسبب في نقص ساعات العمل اليومية.

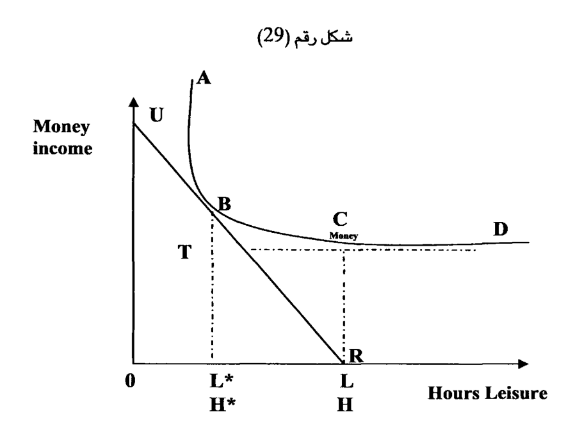
رابعًا: اقتصاديات إدمان العمل
(The economics of workaholic)

بالرغم من الفرضية التي تم الانطلاق منها في التحليل السابق التي تؤكد ان ساعة من وقت الفراغ **Leisure** تولد منفعة أكبر مما تولده ساعة من العمل بلا مقابل. لكن هذا الافتراض لم يطبق في كل الاوقات وعلى مستوى كل الافراد. حيث هناك كثير من العاملين يصابون بالملل والارهاق إن هم ابتعدوا عن عملهم. إذ يكون العمل هواية بالنسبة لهؤلاء ووسيلة للاجتماع بمن يحبون من زملائهم، فلايبدو ان هؤلاء الافراد سوف يختارون عدم العمل حتى ولو بقيت دخولهم النقدية دون تغيير بصرف النظر عن عملهم أو عدم عملهم. هل يمكن للنظرية الاقتصادية ان تتعامل مع مدمني العمل الذين يحصلون على سعادة أكبر من العمل مقارنة بسعادتهم من وقت الفراغ، حتى ولو بقيت دخولهم ثابتة ؟

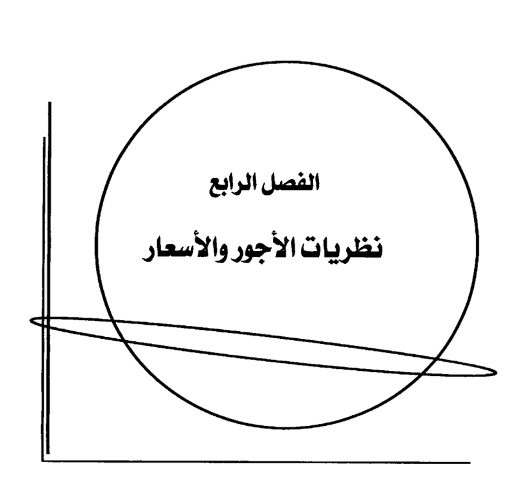
نعم، لنفرض ان مدمني العمل، يضع قيمة موجبة على وقت الفراغ عندما يعمل لساعات طويلة. ولكن بعد استهلاك (**L**) ساعة من وقت الفراغ تصبح أي اضافة لساعات الفراغ مدعاة للملل والقلق. فيضع بعد ذلك قيم سالبة على وقت الفراغ، ويفضل العمل حتى ولو دون مقابل، فمنحنى السواء لهذا الفرد هو (**ABCD**) في الشكل رقم (29) فعلى طول (**ABC**) يكون لمنحنى السواء انحداراً سالباً. ويعني ذلك ان الفرد مستعد للتضحية ببعض الدخل للحصول على المزيد من وقت الفراغ أي انها تضع قيم موجبة على وقت الفراغ، وتدخله زيادة ساعات الفراغ عن (**L**) في المجال الذي يصبح فيه منحنى السواء موجب الانحدار (الجزء **CD**) وفي هذا المجال يضع الفرد قيماً سالبة لوقت الفراغ

وسيكون مستعداً للتضحية ببعض الدخل إذا أمكنه ذلك لتجنب الملل والعزلة الناتجة عن عدم العمل.

شكل رقم (29)



فإذا واجه هذا الفرد قيد ميزانية / قيد دخل مثل (Ru) فإنه يعظم منفعته عند النقطة (B) ويعمل (H^*) ساعة يومياً. وحتى لو كان لقيد الميزانية جزءاً افقياً مثل (TCD) فإنه سيعمل. وفي هذه الحالة فإنه يعظم منفعته عند النقطة (C) ويعمل (H) ساعة ويقل عدد الساعات عند (H^*) لكنه لايصل الى الصفر إذن فان للنظرية الاقتصادية القدرة على بيان وتحليل سوك (مدمن العمل) بنجاح.



الفصل الرابع

نظريات الأجور والأسعار

المبحث الأول : نظريات الأجور في الفكر الاقتصادي

أولا: نظريات الأجور الكلاسيكية

1. نظرية حد الكفاف.
2. نظرية مخصص الأجور
3. نظرية الإنتاجية الحدية

ثانيا: تحديد الأجور في الاقتصاد الاشتراكي

المبحث الثاني : تحليل العلاقة بين الأجور والأسعار .

المبحث الثالث : الأجور ونظام الحوافز

المبحث الرابع : العلاقة بين الأجور والأسعار والإنتاجية

المبحث الأول

نظريات الأجور في الفكر الاقتصادي

مقدمة:

يعرف الأجر بأنه المردود المادي للعمل المبذول في العملية الإنتاجية وعملية تحديد الأجور تختلف حسب طبيعة الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع، ففي النظام الرأسمالي يتمدد الأجر وفقا لآلية عرض العمل والطلب عليه ودور المنظمات العمالية في الضغط على ذلك النظام لزيادة معدلات الأجور – والأجر في النظام الرأسمالي يمثل الثمن الذي يحصل عليه العامل لقاء بذل جهود عضلية أو عقلية في عملية الإنتاج.

أما في النظام الاشتراكي يتم تحديد الأجور ونسب الأرباح وفقا لمعايير معينة في تقييم العمل من أهمها كفاءة العمل وحدود المستوى المعاشي السائد في المجتمع مع الأخذ بنظر الاعتبار مخاطر العمل واحتياجاته.

وسنحاول في هذا الفصل اعطاء نظرة عن نظريات الأجور وآلية تحديدها في الفكر الاقتصادي، ثم تقوم بتحليل العلاقة بين الأجور ومستويات الأسعار.

أولا: نظريات الأجور الكلاسيكية:

هنالك نظريتان اعتمدها الاقتصاديون الكلاسيك في تفسير نظرية الأجور:

- **النظرية الأولى**: ترجع العوامل التي تؤثر في عرض قوة العمل مثل (كلفة الإنتاج) هي الأساس في تفسير الأجور.
- **النظرية الثانية**: نظرية حد الكفاف: تؤكد هذه النظرية ،ان الاجر يتمدد بمستوى التكاليف الملائم لمستوى معيشة العمال الملائم لاستمرارية حياة العامل.

1. نظرية حد الكفاف: Subsistence Theory

ترجع جذور هذه النظرية إلى الاقتصادي المعروف ريكاردو الذي أكد أن الثمن الطبيعي للعمل هو ذلك الثمن الذي يكون ضروريا لتمكين العمال من الحياة وادامة حياتهم دون أية زيادة أو نقصان، وبعبارة أخرى أن الأجر هو ما يوازي بالضبط تكاليف المعيشة الضرورية لإدامة حياة العامل وحياة عائلته. وستبقى الأجور على هذا الحال ولن ترتفع أو تنخفض إلا في فترات قصيرة نتيجة لظروف غير اعتيادية.

استندت هذه النظرية على مبدأ " مالثوس في السكان ". هذا المبدأ الذي كان يصف عرض العمل بأنه مرن، وإن هذا العرض سيزداد دائما إذا ارتفع ثمن العمل (الأجر) إلى مستوى معين. ومعنى ذلك أن الأجور إذا ماارتفعت إلى مافوق أجر العرض الضروري من العمل. فإن العمال سيزيدون من نسلهم ومن ثم يكثر عددهم، وبالتالي يزداد عرض العمل تبعا لذلك. ومع ازدياد عرض العمل تشتد المنافسة بين العمال على فرص العمل المتاحة وتحت تأثير هذه المنافسة لابد وأن تهبط الأجور. غير إن الأجور إذا انخفضت دون حد الكفاف (وهو حد المعيشة التي تمكن الإنسان من البقاء على قيد الحياة) فإن الوفيات تزداد في الأطفال وقد تنعدم الولادات مما يسبب تناقص عرض العمل في الأجيال القادمة مما تقضي بالتالي اشتداد المنافسة بين أصحاب العمل (الطلب على العمل) على العمال أن ترتفع الأجور مرة أخرى إلى أن تتطابق مع مستوى المعيشة اللازم للابقاء على حياة العامل.

ان ثمن السوق قد يتطابق مع الثمن الطبيعي للعمل، وفي هذا الصدد يقول ريكاردو، يصبح غاليا عندما يكون نادرا، ويصبح رخيصا عندما يكون وفيرا، حيثما يمكن ان ينحرف ثمن سوق العمل كثيرا عن ثمنه الطبيعي، فإنه يميل كالسلع الى التطابق معه. فعندما يتجاوز ثمن السوق الثمن الطبيعي للعمل، فإن ظروف العمل تتحسن ويمكن ان يزداد عدد افراد عائلته، وبالتالي يزداد عدد

السكان بما يزيد عرض العمل وتنخفض الاجور الى مستوى الثمن الطبيعي للعمل وبسبب رد الفعل قد تهبط في بعض الاحيان الى دون هذا المستوى، وعندما يهبط (ثمن سوق العمل) دون ثمنه الطبيعي تصبح ظروف العامل صعبة جدا مما يقلل عدد افراد العائلة بسبب العوز والفقر والحرمان. او بعد ان يزداد الطلب على العمال يعود ثمن السوق الى الارتفاع ليصل الى مستوى ثمنه الطبيعي.

❖ **الانتقادات الموجهة إلى نظرية حد الكفاف:-**

1. إن علاقة الارتباط بين الأجور وعدد السكان هي علاقة غير موضوعية ولا يمكن أن تتحقق هذه العلاقة بالضرورة. حيث الواقع يدلل عكس ذلك، إذ كلما زاد الدخل وتطور المجتمع انخفضت نسبة الانجاب.
2. ربط ريكاردو بين العادة والعرف، وطالما أن العادات تتغير، يعني ذلك أن هذه النظرية لايمكن أن تطبق إلا على فترة محدودة من الزمن اضف إلى ذلك أن تغير الأجور يكون سببا في تغير العادات.
3. من نقاط الضعف في هذه النظرية أنها تفسر الأجور على أساس الملائمة التي تستغرق جيلا بأكمله وهو تفسير لا تقع في كثير من الحالات فكيف يمكن تفسير حالات الصعود والهبوط في الأسعار والتغيرات الاقتصادية بين سنة وأخرى أو بين صناعة وأخرى.
4. هذه النظرية ربطت بين الأجور وعرض العمل وأهملت جانب الطلب على العمل في التحليل رغم ما لهذا الجانب من أهمية كبيرة في التحليل.

في ضوء هذه الانتقادات أن نظرية حد الكفاف قد فقدت أهميتها وجاءت نظرية أخرى امتدادا لها تدعى نظرية مخصص الأجور.

2. نظرية مخصص الأجور: Wage Fund Theory

انطلقت هذه النظرية من فرضية تؤكد أن عملية هبوط وارتفاع (الأجور) يعتمد بشكل أو بآخر على " رأس المال المخصص لاستخدام العمال " من رواد

هذه النظرية الاقتصادي جون ستيورات مل (Jon Stauart Mill) وما جاء به يعد اتجاه جديد ظهر في نهاية فترة الكلاسيك ويعتبر هذا الاتجاه تطويرا أو تحديثا في أفكار " ريكاردو " أكثر من كونه بديلا عنها لذلك فهذه النظرية كانت امتدادا لنظرية ريكاردو في الأجور ولكنها بشكل موسع وبصياغة جديدة.

إن مضمون هذه النظرية، هو إن أجر العامل يتوقف على عرض العمل والطلب عليه، ويقصد (مل) بعرض العمل هو عدد الاشخاص الذين يفتشون عن عمل مقابل أجر في بلد ووقت معينين. أما الطلب على العمل فيتحدد بذلك المقدار من رأس المال المخصص لدفع أجور العمال في ذلك البلد وفي نفس الفترة الزمنية. لذلك يمكن القول أن مستوى الأجر يتحدد بالرصيد الذي يكون الرأسماليون (أصحاب العمل) مستعدون لانفاقه على العمال الذين يفتشون عن عمل. أي يمعنى آخر، إن عملية الاستثمار في الدولة تشتمل على مخصص أو رصيد للأجور محدد سلفا بحكم جانب الطلب على العمال ويتحدد مستوى الأجر على أساس النسبة القائمة بين عدد العمال وبين مخصص الأجور، ويظل هذا المستوى ثابتا إذا لم يحدث تغيير في عدد العمال وفي مخصص الأجور، وإن تغير مستويات الأجور يعتمد على اتجاهات العلاقة بين مخصص الأجور والمعروض من قوة العمل أي إن:

$$\text{مستوى الأجر} = \frac{\text{مخصص أو رصيد الأجور}}{\text{عدد العاملين}}$$

ومن خلال هذه العلاقة يمكننا القول من إن معدل الأجور يتجه طرديا مع مقدار رأس المال وعكسا مع عدد العمال، ومن الانتقادات التي وجهت إلى هذه النظرية هي:

1. لا يوجد في أي بلد من بلدان العالم مبلغ محدد وثابت مخصص لدفع الأجور.
2. إن الأفكار المالثوسية مسيطرة على هذه النظرية لذلك توجه إليها جميع الانتقادات التي وجهت إلى نظرية مالثوس*.

* سنقوم بشرح هذه النظرية تفصيلا في فصل لاحق من هذا الكتاب.

3. ويؤخذ على نظرية مخصص الأجور، إن ارتفاع الأجور ليس شرطا أن يقلل من الرصيد المخصص للأجور وبالتالي من طلب المستخدم على العمل، كلما كانت تذهب هذه النظرية إلى ذلك، لا بل يحدث العكس، لأنه من المعروف وفقا لمبدأ اقتصاد الأجور العالية، إن إنتاجية العمل تتحدد لدرجة مهمة بمستوى الأجور، وعليه إذا حصل ارتفاع في الأجور، فقد يسبب هذا الارتفاع زيادة إنتاجية العمل، وهو ما قد يحفز المستخدمين على زيادة طلبهم على العمل أيضا ويشجعهم على تخفيض مبالغ أكثر لشراء العمل.

3. نظرية الإنتاجية الحدية:

هذه النظرية من أهم ما جاء به الكلاسيك الجدد لتفسير الأجور وقبل البدء بدراسة هذه النظرية لابد من الاشارة إلى نظرية إنتاجية العمل، والتي تقول أنه كما كان عمل العامل منتجا فإن صاحب العمل يكون على استعداد لدفع أجور أعلى، أي إن أجر العامل يزداد بزيادة الإنتاج، وأن هذه النظرية وجه لها انتقادات منها عدم وضوح ما هو المقصود بالإنتاجية وما هو أسس تحديد دخول عناصر الإنتاج الأخرى!

ويعتبر الاقتصادي مارشال من أهم أنصار نظرية الإنتاجية الحدية وعلى أساس هذه النظرية، لا تدفع الأجور بموجب إنتاجية العمل العامة ولكن بموجب الإنتاجية الحدية. أي بموجب إنتاج آخر عامل استخدم. والإنتاجية الحدية لأي عنصر من عناصر الإنتاج هي مقدار التغير الذي يحصل في الإنتاج نتيجة؟ إضافة وحدة من ذلك العنصر، على افتراض ثبات عناصر الإنتاج الأخرى. لذلك فالإنتاجية الحدية لعنصر العمل وفقا لهذا المفهوم هي مقدار التغير في الإنتاج الذي يحصل بسبب إضافةعامل واحد إلى العملية الإنتاجية فلو رمزنا إلى:

- رأس المال بالحرف (ر)
- العمل بالحرف (ع)

- عنصر الإنتاج الطبيعية بالحرف (ط)
- الإنتاج بالحرف (ج)

وإذا تغير عنصر العمل وبقيت عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة فسوف يكون،

(ر+ط) + (ع + Δ ع) = ج + Δ ج

فنفترض أن الزيادة في الإنتاج (Δ ج) ما هو إلا نتيجة لزيادة (Δ ع) في العمل. ولتبسيط التحليل من أن قسما من (Δ ج) يعود إلى (ر+ط) إذ في حالة اختفاء هذين العنصرين فإن Δ ع لا تؤدي إلى الحصول على ((Δ ج)، وعلى أساس هذه الفرضية فإن:

$$\frac{\Delta \text{ج}}{\Delta \text{ع}} = \text{الإنتاجية الحدية للعمل.}$$

وهذا ما يجب أن تدفعه للعامل على شكل اجر

إلا إن الإنتاج الذي تحصل عليه بواسطة وحدات إضافية من العمل دون زيادة عناصر الإنتاج الأخرى يخضع بعد حد معين إلى قانون الغلة المتناقصة. ويمكن القول بأن الإنتاجية الحدية تمر بثلاث مراحل:

1. مرحلة تزايد الغلة **Increasing Return to scale**
2. مرحلة ثبات الغلة **Constent Return to scale** .
3. مرحلة تناقص الغلة **Diminishing Return to scale** .

ومن أجل توضيح ذلك، نفترض أن لدينا فدان واحد من الأرض وهو عنصر إنتاجي ثابت، ثم بدأ بإضافة وحدات متتالية من عنصر إنتاجي متغير وليكن العمل وذلك بهدف زيادة الإنتاج، سنرى أن الإنتاجية الحدية للعمل تبدأ في التزايد، تثبت، ومن ثم تتجه نحو النقصان حتى تصل إلى الصفر، كما موضح بالشكل التالي:

عنصر الإنتاج الثابت (فدان من الأرض)	عنصر الإنتاج المتغير (العمل)	الناتج الكلي (كمية من القمح)	الناتج الحدي (كمية من القمح)
1	1	5	5
1	2	15	10
1	3	30	15
1	4	45	15
1	5	55	10
1	6	63	8
1	7	69	6
1	8	73	4
1	9	75	2
1	10	75	صفر

نلاحظ من ذلك أن الناتج الحدي للعمل يتزياد إلى أن يبلغ عدد العمال ثلاثة ثم يثبت من (3،4) عمال ثم يبدأ بالتناقص، ومن الممكن تطبيق ذلك على رأس المال، والأرض والتنظيم.

ثانيا:- تحديد الأجور في الاقتصاد الاشتراكي:

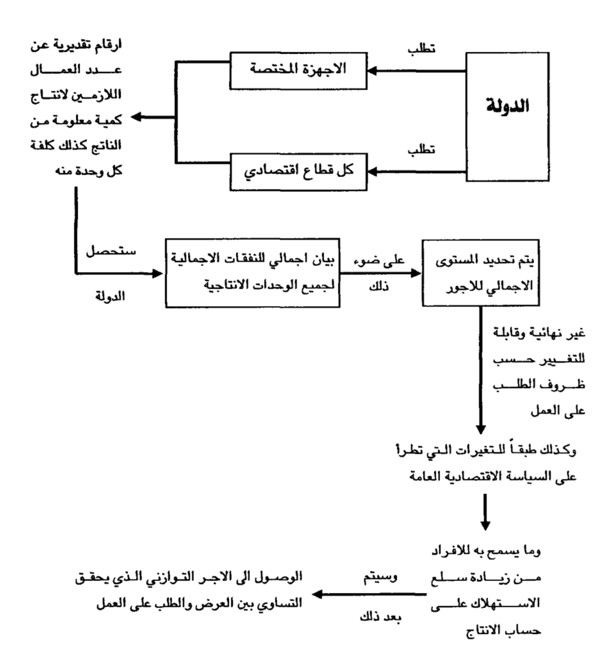
إن الأجور في النظام الاشتراكي لا تتحدد وفقا لقانون العرض والطلب في السوق كما هو عليه في النظام الرأسمالي، وإنما تتحدد وفقا لخطة الدولة الاقتصادية المركزية، حيث تحدد الخطة رصيد الأجور بالنسبة للاقتصاد الوطني. ومعدلات الأجور المختلفة التي يجب دفعها في مختلف القطاعات. وبنفس الوقت تأخذ الأجهزة المتخصصة بنظر الاعتبار ظروف العرض والطلب دون أن تجعلها الأساس الوحيد في هذا التحديد. فإن تحديد الأجور في النظام الاشتراكي يهتم بجدولي عرض العمال وطلبهم، ومن خلال دراسة ذلك يتحدد

الاتجاه الصحيح للمستوى العام للأجور، ولكن بالرغم من ذلك إن الأجور في النظام الاشتراكي لا تحددها الظروف الاقتصادية السائدة وحدها ولا العمال عن طريق نقاباتهم وإنما يتم تحديدها من خلال الخطة الاقتصادية الشاملة.

كما إن الدولة الاشتراكية لا تستطيع أن نتحكم في عرض العمال في الفترة الزمنية القصيرة، باعتبار أن الأمد القصير لا تزيد أو تنقص من هذا العرض. ولكن الدولة الاشتراكية وعن طريق سياساتها السكانية تستطيع أن تتعرف على المعروض من كمية العمل في الفترة الزمنية الطويلة وعندما تتحكم الدولة في عرض العمل في الأمد الطويل ،ستأخذ بنظر الاعتبار زيادة رؤوس أموالها المستخدمة في النشاط الاقتصادي عموما، فهي بذلك لا تخشى الزيادة التي ستحصل في اليد العاملة (عرض العمل) إذ سيقابل ذلك زيادة في الاستثمار.

كما إن تحديد الأجور في المجتمع الاشتراكي يتطلب تحقيق أقصى استقرار ممكن في القوة الشرائية للنقود، ومما يسهل هذا الاستقرار هو وجود خطة اقتصادية شاملة التي تهدف إلى تجنب الأزمات الاقتصادية.

وعند اعداد الخطة تطلب الدولة عن طريق أجهزتها المختصة من كل قطاع اقتصادي أن يضع أرقام تقديرية عن عدد العمال اللازمين له لإنتاج كمية معلومة من الناتج. وكذلك كلفة الوحدة الواحدة من الناتج، وبذلك يمكن الحصول على بيان إجمالي للنفقات الإجمالية لجميع الوحدات الإنتاجية وعلى ضوء هذه البيانات والأرقام يمكن تحديد المستوى الإجمالي للأجور في كل صناعة، ولكنها لن تكن نهائية، بل قابلة للتعديل طبقا لاجراءات وظروف الطلب على العمل. وطبقا للتغيرات التي تطرأ على السياسة الاقتصادية العامة وما يسمح به للأفراد من زيادة في سلع الاستهلاك على حساب سلع الإنتاج، وسيتم الوصول إلى الأجر التوازني الذي يحقق تساوي الكمية المطلوبة مع الكمية المعروضة من العمل. ويمكن ان نوضح ذلك بالمخطط التالي:



كما لابد أن يأخذ بنظر الاعتبار، تحقيق الاستخدام الكامل لجميع العمال، وإن أي أجر يختلف من أجر التوازن سوف يؤدي إلى ظهور فائض أو عجز في عرض العمل. وأي خطأ يحصل سيكشف عن نفسه بصورة موضوعية، وهي عبارة عن وجود عجز أو فائض مادي في كمية السلع التي يشتريها الفرد بدخله النقدي.

ويتضمن مبدأ توزيع الجزء المخصص لدفع الأجور من الناتج الكلي حسب كمية ونوعية العمل المبذول الأمور التالية:

1. استغلال العمال عموما لساعات عملهم استغلالا كاملا وإلى أقصى درجة من الكفاءة، ذلك لأن مصلحتهم عادة تت-للب ذلك.
2. حصول العمال المهرة على أجر أعلى مما يدفع للعمال الغير مهرة لنفس الفترة الزمنية. وهذا مما يشجع العمال على زيادة تنافسهم ومؤهلاتهم الفنية.
3. دفع أجور أعلى للعمال في فروع الإنتاج الصعبة مقارنة بفروع الإنتاج العادية.

ومن هذا يتضح من عدم وجود مساواة في أجور العمال المشتغلين في ظل النظام الاشتراكي، فهناك تفاوت في الأجور المدفوعة، وهذا الاختلاف مبني على كمية ونوعية العمل المبذول. علما أن الأجور تكون القسم الأكبر من الدخول النقدية للسكان وهي المركز الرئيسي للموازنة بين الدخول والنفقات ،ة ولذلك إن ما يرصد للأجور له أهمية كبيرة بالنسبة للسياسة الاقتصادية للدولة ويشتمل هذا الرصيد على:

1. مكافأة العمل الأساسية على القطعة أو على الساعة.
2. العلاوات كعلاوة القدم في الخدمة مثلا.
3. مدفوعات أيام العطل.
4. رواتب بعض الأعمال الخاصة (كالأعمال العلمية والأدبية)

وحجم هذا الرصيد يثبت وفقا لما يتطلبه التوازن الاقتصادي العام. فالأجور هي عبارة عن وسيلة تضمن تصريف المواد الاستهلاكية. لذلك يحاول المخططون أن يثبتوا رصيد الأجور بحيث يضمن التوازن بين الدخول والنفقات النقدية للسكان.

ويوزع رصيد الأجور بين مختلف القطاعات مع مراعاة العاملين التاليين.

1. عدد العمال المستخدمين في كل قطاع والذي يعتمد على أغراض الإنتاج والوسائل الفنية المستخدمة. وموقع كل قطاع في الخطة.
2. متوسط الأجور في كل قطاع من قطاعات الاقتصاد.

إن فكرة المساواة في الأجور لا تنجح وذلك بسبب تفاوت المهارة بين العمال والقدرة الجسمانية والذهنية.

أما دور النقابات، ففي المجتمع الاشتراكي تعمل النقابات على تحقيق ما هو مدون في الخطة ودفع إنتاجية العمل وتحسين نوعية الإنتاج وخفض كلفته، وتحقيق دفع الأجور على أساس كمية ونوعية العمل.

المبحث الثاني

تحليل العلاقة بين الأجور ومستوى الأسعار

من المعروف أن مستوى الإنتاج وقرارات الاستخدام تعتمد على العلاقة بين كلفة الإنتاج من جهة والأسعار المدفوعة من قبل المشترين من جهة أخرى. على افتراض سيادة المنافسة الكاملة في جميع الصناعات، وأن البائعين يهدفون تحقيق على أكبر ربح ممكن. وكما هو معروف أيضا أن تحقيق أعلى معدل للربح لأية صناعة في سوق المنافسة الكاملة يكون عندما يتعادل السعر مع الكلفة الحدية.

فالسؤال المطروح علينا، أذن، ما هي العلاقة بين معدلات الأجور والكلفة الحدية؟ على افتراض أن العمل هو المتغير الوحيد، فإن الكلفة الحدية تساوي بالضرورة معدل الأجور مقسوما على الناتج الحدي المادي للعمل.

فإذا أردت إضافة عامل جديد إلى زيادة الإنتاج بمقدار عشر وحدات عندئذ تكون الكلفة الحدية للناتج هي $\frac{1}{10}$ عشر أجر العامل الأخير وإذا إزداد الإنتاج بمقدار ثمان وحدان فستكون الكلفة الحدية $\frac{1}{8}$ الأجر. وهكذا.

ويمكننا أن نوضح ذلك بما يلي:

سعر الوحدة المنتجة = ب 5

مقدار الأجر المدفوع = و 50

الكلفة الحدية = م س 5

الناتج الحدي المادي لكل وحدة عمل مضافة = ل هـ و 10

ومن أجل تحقيق أعلى معدلات من الأرباح يجب أن يكون: ب = م س

وبما أن م س = $\frac{\text{و}}{\text{ل هـ ز}}$ $10 = \frac{\text{و}}{5}$

أذن و = م س. ل هـ ز

وحيث إن ب = م س

أذن و = ب. ل هـ ز

$$ل هـ ز = \frac{و}{ب}$$

وبذلك نكون قد وصلنا إلى النقطة التي يتعادل عندها الناتج الحدي مع الأجر الحقيقي.

وبناءا عليه فإن علاقة الأجور بالأسعار هي التي تحدد حجم المنتج. إذ إن انخفاض أو ارتفاع معدلات الأجور والأسعار بنفس النسبة لايعطي مبررا لصاحب العمل باستخدام عمال أقل أو أكثر أو حتى إقامة مشروع آخر

ب = م س

سعر الوحدة المنتجة = الكلفة الحدية

م س و

$$وبما ان الكلفة الحدية = \frac{مقدار الأجر المدفوع}{الناتج الحدي المادي / لكل وحدة عمل مضافة}$$

و م س . ل هـ ز

∴ الأجر = الكلفة الحدية × الناتج الحدي المادي / لكل وحدة مضافة

ب م س

وحيث ان سعر الوحدة المنتجة = الكلفة الحدية

و = ب × ل هـ ز

أذن الأجر = سعر الوحدة المنتجة × الناتج الحدي

ل هـ ز =

$$∴ الناتج الحدي = \frac{الأجر و}{سعر الوحدة ب}$$

إذا انخفضت الأسعار بنفس نسبة الأجور النقدية فسوف يستقر الناتج والاستخدام. ضمن هذه الفرضية وليس هناك من محفز لأصحاب العمل في زيادة الناتج والاستخدام. أما إذا انخفضت الأسعار إلى مستوى أقل من انخفاض معدلات الأجور فمن الأفضل لأصحاب العمل زيادة الإنتاج بتشغيل عدد أكبر من العمال.

ومن ناحية أخرى يمكن زيادة الاستخدام عن طريق رفع الأجور لدفع القوة الشرائية ومن ثم زيادة الإنتاج، إلا إن هذا الارتفاع في الطلب سيقابله ارتفاع في كلف الإنتاج (بسبب ارتفاع معدلات الأجور) يعقبها زيادة في أسعار السلع المنتجة التي تمتص بدورها الارتفاع الذي حصل في معدلات الأجور. فلا تعتبر مسألة رفع الاجور مؤشرا لرفع مستويات الاستخدام. وكذلك الحال بالنسبة لسياسة خفض الأجور لتخفيض التكاليف فإذا ما استمر أصحاب العمل بتقليل معدلات الأجور سينتج عن ذلك انخفاض في الدخل النقدي وحصول حالة من الكساد في الإنتاج وعرقلة للعملية الإنتاجية بأكملها واستنادا إلى ما تقدم لا تعمل تغيرات معدلات الأجور النقدية نحو الارتفاع أو الانخفاض على معالجة مشكلة الاستخدام بقدر ما تؤدي إلى أن تكون الأزمة أكثر حدة.

نتيجة لذلك وانطلاقاً من فكرة كون الأجر يمثل حصة العاملين من الانتاج أي الجزء المخصص لهم من القيمة المضافة لابد من ربط مستويات الأجور والكفاية الإنتاجية بالشكل الذي تكون فيه أية زيادة في معدلات الأجور مصحوبة بزيادة فعلية في حجم الإنتاج عن طريق رفع المستوى النوعي للقوى العاملة بالتدريب والاعداد المهني ووضع أنماط لمعدلات الأجور تتناسب ومستويات المهارة والأداء والقيام بإجراء الموازنة بين معدلات تغير كل من الأجور والأسعار وضمان حركتها بنفس الاتجاه لتحقيق توازن أقرب على الثبات بين الأجر النقدي ومستويات تكاليف المعيشة للمحافظة على معدلات

الأجر الحقيقي، هذا بالإضافة إلى تنسيق سياسة الاستثمار والاستخدام والأجور لتجنب الظواهر التضخمية أو الانكماشية في الاقتصاد، وذلك عن طريق رفع معدلات أسعار بعض السلع الكمالية والخدمات، أو تعديل الفئات الضريبية أو تشجيع وسائل الادخار

المبحث الثالث

الأجور ونظام الحوافز

إن نظام الحوافز يعتمد كأسلوب مهم لتحفيز العمال كي يعملوا على تحسين الأداء خلال العملية الإنتاجية. فالحافز يعمل على زيادة ارتباط العامل بعمله كوسيلة لإشباع حاجاته. حيث يتمكن المجتمع من خلال ذلك إلى تحقيق معدلات عالية للنمو.

ففي النظام الرأسمالي يتبع نظام الأجور التشجيعية كحافز لدفع العامل على زيادة الإنتاج .

أما في النظام الاشتراكي الذي يتسم بالملكية الجماعية لوسائل الإنتاج فيستخدم نظام الحوافز لتحقيق أهداف الإنتاج وتوزيع الدخل، ويساهم في اشباع الحاجات المادية والثقافية للمجتمع ومن ثم زيادة الرفاهية.

فالحوافز تمثل المنح والمكافآت المقدمة للعمال لقاء قيامهم بأعمال تساعد على زيادة معدلات الإنتاجية كما ونوعا وبمستويات تفوق الحدود المخطط لها. ويتم ذلك أما بتقليل كلفة إنتاج الوحدة الواحدة أو بتوفير وقت العمل. وقد تكون هذه الحوافز ايجابية فالمكافئات والهدايا والأجور التشجيعية أو تكون سلبية كالعقاب والجزاء.

هذا ويعتمد نظام الحوافز على جملة مبادئ حددت بالنقاط التالية:

1. أجور عادلة	2. نظام التقاعد
3. تعويض ضد المرض والعجز والوفاة	4. منح المكافآت
5. المشاركة في الربح	6. تهيئة الظروف الملائمة
7. علاقة طيبة بين العمال ورب العمل	8. تقييم الجهود المبذولة

أما الأطر العامة لمنح الحوافز والمكافآت تتمثل بما يلي:

1. تحقيق كفاءة عالية بالنسبة للمعدل المرسوم للإنتاج.
2. تحقيق الخدمات اللازمة لسير العملية الإنتاجية.
3. تنظيم سير العمل وكفاءة الخطة والمتابعة.

وعلى ضوء ما تقدم يجري احتساب مقدار المكافأة أو الزيادة في الأجر تبعا لطبيعة الانجاز ووفقا للأسس التالية:

1. في حالة الحصول على وفرة في الإنتاج تقاس المكافأة والأجر على أساس (الإنتاج الفعلي – الانتاج المقرر) × ثمن الوحدة
2. في حالة تحقيق اقتصاد في التكاليف فيمكن منح الحوافز وفقا لما يلي: (تكاليف الوحدة المقدرة – التكاليف الفعلية للوحدة) × عدد الوحدات المنتجة.
3. في حالة تطوير نوعية الإنتاج تحسب المكافأة أو الأجر الإضافي كما يلي: عدد الوحدات الجديدة المنتجة × الفرق بين سعر الوحدة الجديدة والسعر العادي لها.

كما يوجد نوعان من الحوافز تختلف باختلاف الأغراض التي منحت من أجلها

1. **الحوافز المادية**: وتشمل المكافآت النقدية والعينية والتي غالبا ما تكون سنوية، تقاس بما تحققه المؤسسة من أرباح أو نتيجة ابتكار أو اختراع معين. أو تكون على شكل أجور إضافية أو تسويقية.
2. **الحوافز المعنوية**: وتهدف إلى رفع الروح المعنوية للعاملين لحثهم بذلك على بذل جهود أكبر من أجل زيادة الإنتاجية عن طريق تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية والنقل. وكل ما يكفل تحسين ظروف العمل.

المبحث الرابع

العلاقة بين الأجور والأسعار والإنتاجية

من المعروف لديكم أن العمل هو أحد عناصر الإنتاج الأساسية، وعليه فإن مجموع الأجور يعكس بقدر الامكان مساهمة العمل في العملية الإنتاجية وبالشكل الذي يؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وذك برسم هيكل معين للأجور بحيث يؤدي إلى،

أ. اكتساب المهارات المطلوبة.

ب. الحصول على العمل في المجالات التي تعاني من شحة عنصر العمل.

ج. تحسين نوعية الانتاج وكميته

ومن هذا نستنتج أن المشكلة الأساسية هي تحديد المستوى الأمثل للأجور وكذلك التعرف على الامكانيات المتاحة لزيادتها. وهنا تبرز أهمية زيادة الإنتاج باعتباره المصدر الرئيسي لزيادة الأجور.

فإذا لم يكن هناك زيادة في عرض السلع التي يشتريها أصحاب الأجور فإن ارتفاع الأجور سوف لن يؤدي إلى رفع مستوى المعيشة وإنما يؤدي رفع الأسعار أو تقليص حجم الاستخدام.

إن زيادة الأجور يؤدي الى زيادة تكاليف الإنتاج وهذا يؤدي الى عدم تشجيع الاستثمار كما إن فرص الاستخدام سوف تزداد بشكل بطيء جدا لا يتناسب مع زيادة السكان والتنمية الاقتصادية.

فزيادة الأجور يجب أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية بحيث تقابل جزئيا أو كليا تأثيرات زيادات الأجور على تكاليف الإنتاج.

وعند تحديد الأجر يجب أن نأخذ بالاعتبار مسألة استخدام أكبر عدد ممكن من السكان حيث إن الارتفاع غير المناسب في الأجور قد يدفع أصحاب

العمل إلى التركيز على استخدام رأس المال في عمليات الإنتاج، ومن ثم غلق بعض مجالات الاستخدام أمام الراغبين- بالعمل – وكذلك يجب عند القيام برفع الأجور اجراء الموازنة بين هذه الزيادات ومستويات الإنتاج فإذا ما حققت جميع الدخول زيادة تعادل نسبة الزيادة في الإنتاج فإن المستوى العام للأسعار يبقى ثابتا.

فإن تحديد الحد الأمثل للمستوى العام للأجور يعتمد بالدرجة الأساس على دور زيادة الإنتاج في رفع مستوى المعيشة وزيادة حجم التشغيل، كما يجب أن نأخذ النقاط التالية بنظر الاعتبار عند تحديد مستوى الأجور:

1. أن يكون مستوى الأجور يسمح بجلب عدد كاف من الأيدي العاملة وضمان نصيب عادل للعمال من الدخل وذلك عن طريق الغاء عامل المنافسة.
2. اتباع سياسة مالية تضمن مستوى للأجر محدد ونمو الدخل القومي.
3. اتباع سياسة تنمية اقتصادية فعالة تأخذ بنظر الاعتبار الادخارات المتحققة من جراء ارتفاع أو انخفاض الأجور بالمقارنة مع تخصيصاتها.
4. تحديد الأجور وفقا لتقسيمات المجتمع الاقليمية (ريف – حضر) ووفقا للتقسيم القطاعي (زراعة – صناعة – خدمات ...) كل هذه الاعتبارات التي يعتمد عليها في تحديد سياسة الأجور وفق المعيار الشامل، ونعني به معيار مساهمة العمل في العملية الإنتاجية، بحيث يكون معدل الزيادة في الدخل القومي أكبر من الزيادة في معدل الأجور. وبالشكل الذي يمكن فيه زيادة متوسط الأجور أو زيادة عدد المشتغلين مع الاحتفاظ بنفس نسبة الأجور/ الدخل القومي وذلك عن طريق رفع الإنتاجية ضمن العلاقة التالية:

$$\text{الأجور / الدخل} = \frac{\text{متوسط الأجور} \times \text{عدد المشتغلين}}{\text{متوسط الإنتاجية} \times \text{عدد السكان}}$$

وبذلك يمكن المحافظة على ثبات تكلفة العمل للوحدة الواحدة من الإنتاج بالنسبة لمجموع الاقتصاد الوطني، والتنسيق بين الإنتاج ومستويات الإجور والإسعار. وبذلك ترتفع تكلفة العمل للوحدة الواحدة في حالة انخفاض إنتاجية العمل وفي حالة انخفاض متوسط إنتاجية العمل مع بقاء متوسط الأجر على ما هو عليه.

أما أهم الطرق المتبعة في تحديد الأجور هي:

أولا: طريقة الأجر حسب الزمن

يتم تقدير الأجر بموجب هذه الطريقة على أساس وحدات زمنية كالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر التي يقضيها العامل في عمله، دون النظر إلى مستوى الإنتاج كما ونوعا. ويعتبر هذا الأسلوب سهل التطبيق ويضمن للعامل دخلا ثابتا ،إلا إن هذه الطريقة لم تأخذ بنظر الاعتبار الحوافز والتي تؤدي إلى هبوط الأداء. وبذلك لا يوجد حافز للعامل لبذل جهود أكبر من أجل تطوير الإنتاج وتنميته.

ثانيا: الأجر على أساس الإنتاج:

يدفع الأجر حسب هذه الطريقة على أساس إنتاج العامل أو معدل إنتاج مجموع العمال، وهذه الطريقة تؤدي إلى زيادة الإنتاج والاستفادة من كفاءة العاملين، وخاصة إذا كان منح الأجور ضمن خطة إنتاجية مرسومة، وتم انتقاد هذه الطريقة كونها تؤدي إلى ارهاق واستغلال العاملين واستنزاف طاقاتهم.

ثالثا: الأجر النسبي:

يتم منح الأجر وفقا لهذه الطريقة على أساس نسبة معينة من الناتج أو الأرباح، ويتناسب الأجر مع هذين العاملين وفقا لمعايير توضع لهذا الغرض حسب المهارة أو مدة الخدمة ... ومن سلبيات هذه الطريقة أنها قد تعرض

العامل للخسارة وربط مصيره بأصحاب العمل ولاسيما في حالة تعرض المعمل للخسارة في حين لا يتمتع العامل إلا بنسبة ضئيلة عند الحصول على الأرباح.

وهناك نوع آخر من الأجور يسمى بالأجور الإضافية التي تدفع في حالة وضع حد أدنى للأجر، يتم بعده تقديم إضافات على الأجر المثبت مقابل زيادة معينة في الإنتاج ... هنالك عدة طرق لمنح مثل هذه الإضافات هي:

A- طريقة أيمرسون Emerson:

ويحدد الأجر وفقا لهذه الطريقة بمقارنة الوقت الفعلي الذي أنجز فيه العمل والوقت القياسي المحدد سلفا لإنتاج الوحدة الواحدة وكما يلي:

$$\text{نسبة الكفاءة} = \frac{\text{عدد الساعات الفعلية}}{\text{عدد الساعات القياسية}} \times 100\%$$

B- نظام رويان Royan:

بموجب هذه الطريقة يحدد الزمن اللازم لإنتاج وحدة أو وحدات من سلعة معينة فإذا ما تم انجاز العمل بوقت أقل من المحدد تدفع للعامل علاوة بنسبة اقتصاده في وقت العمل. فإذا اقتصد النصف من الوقت يدفع له 50٪ إضافة على أجره وإذا الربع يدفع له 25٪ من أجره وهكذا.

C- طريقة تيلور Tailor:

وهو نظام قائم على وضع رقم قياسي للإنتاج عن طريق دراسة حركة وزمن الأداء يتم على أساسه وضع معدل معين للأجور، فإذا ما تعدى العامل في إنتاجه هذا المستوى يحسب له معدلا أعلى للأجر.

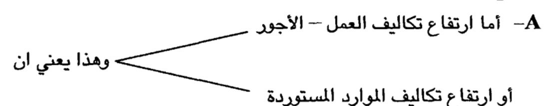
وهناك طرق أخرى تدفع على شكل مكافآت ومساعدات ومنح وهدايا الخ ......

1. التضخم والأجور:

يمثل التضخم الارتفاع العام في مستوى الأسعار محسوبا على أساس الأسعار القياسية للأسعار المستهلك.

ومن أسباب التضخم عديدة، ومن أبرزها التفسيرات المقدمة لتوضيح ظاهرة التضخم أو ارتفاعات الأسعار ما يتعلق بعوامل (دفع الكلفة) وعوامل (سحب الطلب).

تشير مجموعة التفسيرات المرتبطة بدفع الكلفة إلى إن التضخم يعود إلى ارتفاع التكاليف.



B- ارتفاع تكاليف الوحدة الواحدة من المنتوج سيؤدي الى ← زيادة السعر.

C- إن ارتفاع الأسعار ← سيدفع العاملين للمطالبة بزيادة الأجور للمحافظة على مستوى المعيشة قبل ارتفاع الأسعار

D- وهذا يترتب عليه ← زيادة ثابتة في الأسعار نتيجة لزيادة الأجور والمحافظة على الربح أن هذه النظرية (دفع الكلفة) تؤكد العلاقة بين الكلفة – السعر وبمعزل عن تأثيرات مستويات الطلب.

أما نظرية سحب الطلب، تنص على ان فائض الطلب على السلع والخدمات هو الذي يسبب ارتفاع الأجور والأسعار، حيث أن زيادة الطلب الكلي على السلع والخدمات، بسبب زيادة الميل للاستهلاك، وعندما يكون الاقتصاد في مرحلة التشغيل الكامل، تضطر بعض المنشآت الفردية لدفع أجر أعلى للحصول على العمل (أو حتى المحافظة عليه). وهذا يؤدي إلى رفع تكلفة العمل وبالتالي سحب الأسعار إلى الأعلى.

وكما هو معروف أن الأجور والأسعار ترتفع بقدر كبير في فترات الاستخدام الكامل. ولقد جرت بعض المحاولات لتحديد حجم البطالة الذي يضمن استقرارية الأسعار ... ولكن لو أخذنا الواقع الحالي لوجدنا أنه بالرغم من توفر مستويات عالية من البطالة فإن التضخم بقي عند مستويات عالية.

وكنتيجة لهذه التطورات الجديدة برز اتجاه حديث لتفسير أسباب التضخم ويرتبط هذا النهج بتحليلات المدرسة النقدية، فالتضخم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا ارتفع عرض النقود.

فإذا لم تحصل أي زيادة في كمية النقود ←فلم تعمد المنشآت إلى رفع الأسعار والعمال الذين يسعون إلى تحقيق مكاسب أجرية فسيكون ذلك على حساب أقرانهم من العمال وذلك بسبب توفر كمية محدودة من النقود، وإن أي زيادة في الأجور ستضطر المنشآت إلى التخلص من بعض العمل .

إن التضخم يفرز سلبيات عديدة تنعكس على جوانب التنمية وتوزيع الدخل والتجارة الخارجية، ونظرا للآثار الضارة للتضخم توجهت الحكومة إلى معالجته بوسائل عديدة ترتبط بالمسببات البارزة لهذه الظاهرة، وتكون المعالجات عادة عن طريق واحد أو أكثر من الإجراءات التالية:

1. الضرائب المباشرة على الدخول من أجل سحب النقود المعدة للانفاق من التداول.
2. الضرائب الغير مباشرة. عن طريق رفع أسعار السلع والخدمات بهدف تقليل الطلب عليها.
3. تقليص الانفاق الحكومي.

2. الإنتاجية والأسعار:

الإنتاجية موضوع يدخل في نشاط كل نشاط اقتصادي، وإنها معيار لقياس درجة حسن استغلال الموارد. وهي تمثل العلاقة بين (الناتج والمستخدم)

أي مقدار الناتج لكل المستخدمات وأهم معايير الإنتاجية هو معيار إنتاجية العمل الذي يربط بين الناتج والعمل. وإن معيار إنتاجية العمل تعطينا مؤشرا اجماليا مفيدا في حسابات الإنتاجية وعكس تأثيراتها على الأسعار والأجور. وقياس الإنتاجية يمكن أن تتم بأكثر من طريقة، على أساس الناتج للفرد أو الناتج لكل ساعة عمل، أو على مستوى الاقتصاد ككل من خلال تقسيم الناتج القومي الاجمالي على عدد العاملين.

ومن أجل توضيح تأثير الإنتاجية على الأسعار نورد المثال التالي:

وسنبدأ توضيحنا على أساس ارتفاع الأجور مع ثبات إنتاجية العمل إن الذي يحصل في هذه الحالة هو ارتفاع في كلفة العمل اللازمة لإنتاج كل وحدة من المنتوج، فإذا كانت كلفة العمل اللازمة لإنتاج 10 وحدات تعادل 100 دينار عندئذ تكلفة العمل لكل وحدة تكون 10 دينار، ومن ثم فإن ارتفاع الأجور بمقدار 10٪ سيترتب عليه رفع كلفة العمل إلى 110 دينار وهذا يترتب عليه رفع تكلفة العمل للوحدة الواحدة إلى مستوى 11 دينار على افتراض بقاء الأمور الأخرى على حالها. وكنتيجة لذلك تلجأ المنشأة إلى رفع السعر، وبدون ذلك فإن ربحيتها ستتأثر سلبا. ولكن لو رافق زيادة الأجر زيادة في إنتاجية العمل بمقدار 10٪ فهذا معناه إمكانية إنتاج 11 وحدة من نفس وحدات العمل. وبالتالي فإن كلفة الوحدة الواحدة تكون (1100،11) أو 10 دينار ومن ثم لا يوجد ضغط على الأسعار للارتفاع.

وبالطبع فإن الأجور لا تمثل وحدها العنصر الذي يؤثر على كلفة الإنتاج إذ لابد من الأخذ في الاعتبار تكاليف المواد والأرباح كبنود تؤثر في كلف الإنتاج ايضا، والمهم بالنسبة لما نود التأكيد عليه هو وجود علاقة بين الدخول والإنتاجية والأسعار فارتفاع الدخول بنفس نسبة زيادات الإنتاجية سوف لن يترتب عليه أي ضغوطات لدفع الأسعار إلى الأعلى، ولكن إذا ارتفعت الدخول بمعدلات تفوق زيادات الإنتاجية عندئذ ترتفع تكاليف الوحدة المنتجة والأسعار.

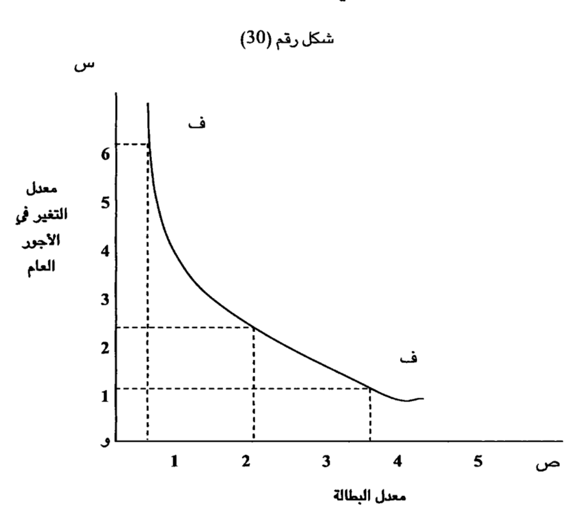
طبعا السؤال الذي يطرح نفسه علينا هنا، هو كيف السبيل لزيادة الإنتاجية؟ والجواب أن العوامل المؤثرة على الإنتاجية عديدة ومتشعبة وترتبط بكل حالة علاقة بالإنتاج والمستخدمات.

3. البطالة والأجور (منحنى فيليبس)

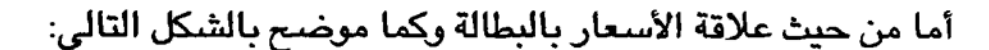
تم اكتشاف منحنى فيليبس عام 1958 والذي يوضح العلاقة العكسية بين معدلات البطالة ومعدلات الأجور التي ترتبط بالتضخم. فانخفاض معدلات البطالة يرافقها زيادات متصاعدة في الأجور النقدية (التضخمية)، بينما ارتفاع معدلات البطالة يرافقها تباطئ في زيادات الأجور أو استقرارها.

وكما موضح بالشكل التالي:

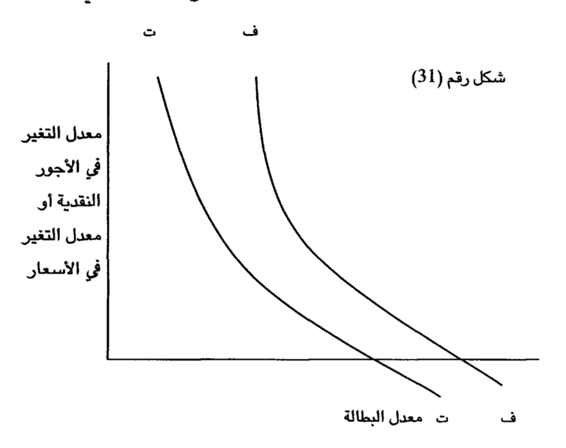
شكل رقم (30)



(و س) يمثل معدل التغير في الأجر، بينما (وص) يمثل معدل البطالة وأبرز ما في العلاقة هو إن فائض الطلب (انخفاض البطالة) يؤدي إلى ارتفاع الأجر النقدي. وإن هذه الحالة تضع المعنيين باتخاذ القرار بين خيارين صعبين أولهما: أما تضخم أجري واطئ مقابل القبول ببطالة عالية أو تحقيق بطالة واطئة على حساب التضخم في الأجور النقدية.



أما من حيث علاقة الأسعار بالبطالة وكما موضح بالشكل التالي:



يوضح الشكل أعلاه أن منحنى ف ف يمثل منحنى فيلبس الأصلي بينما المنحنى (ت ت) فإنه يعكس العلاقة بين معدل التضخم السعري ومعدل البطالة. فإن اختيار نقطة على يسار المنحنى تعكس مستوى بطالة متدني ومعدل تضخم عال غير مقبول اعتياديا. وإن اختيار نقطة على يمين المنحنى تعكس تضخم معتدل ومعدل بطالة مرتفع ....

وبناء على ما تقدم نشير إلى إن منحنى فيلبس فقد الكثير من أهميته خاصة أن ظروف السنوات القليلة الماضية خلقت اتجاهات جديدة للعلاقة بين التضخم والبطالة، بحيث أن معدلات التضخم ترتفع مع ارتفاع البطالة.

بعض جوانب العمل في المجتمع الاشتراكي المخطط مركزيا:

يجري تنظيم العمل وتوجيهه في المجتمع الاشتراكي بواسطة عملية التخطيط المركزي وقوى السوق في آن واحد. كما إن عملية توجيهه وتوزيع العمل تعتمد في الأساس على تغيرات السوق الأجرية بحيث أنها توفر قدرا كبيرا من الحرية للعاملين في الاختيار والتكيف للأعمال التي توفرها الخطة. وتضطلع النقابات العمالية في المجتمع الاشتراكي بدور محدود، كما إن الإضراب عن العمل محضور ومحرم قانونيا.

وبرغم أن مفهوم سوق العمل يعتبر غريبا عن فلسفة التخطيط المركزي في المجتمع الاشتراكي إلا إن الأقطار الاشتراكية استطاعت ومنذ وقت غير قليل أن تكيف واقعها ونهجها نحو معالجة العديد من المشكلات النظرية والعملية لتوزيع القوى العاملة في إطار أدوات التخطيط المركزي وقوى السوق وتتحدد أهم جوانب هذا التوجه في المجالات التالية:

1. تخطيط مركزي مع نوع من اللامركزية.
2. تخطيط التدريب والتعليم.
3. توجيه العمل والسيطرة على دوران العمل من خلال المحفزات الأجرية والتعيين المبرمج.

وسنتناول فيما يلي توضيح هذه الجوانب بنوع من التركيز "

1. البطالة والاستخدام:

تشير الأدبيات الاقتصادية في المجتمع الاشتراكي إلى مصطلحات (قصور الموارد البشرية) و (موارد بشرية فائضة)، وإن بروز مثل هذه الأوضاع

يستدعي ضرورة إعادة توزيع العاملين بين المناطق أو الصناعات بغية تحقيق نوع من الموازنة في إطار الخطة.

ولقد واكب عملية التنمية الاقتصادية في المجتمعات الاشتراكية تغير واضح في البنية الهيكلية للاقتصاد انعكست اثارها على أنماط الطلب على القوى العاملة من خلال:

1. تغيير هيكلية الطلب (التشكيلة المهنية) لصالح المهن الجديدة المرتبطة بالتطورات التكنلوجية وعلى حساب المهن والأعمال المرتبطة بالصناعات التقليدية. أي انخفض الطلب على القوى العاملة غير الماهرة بسبب الاحلال التكنلوجي وخاصة في الصناعات التقليدية المكثفة للعمل.
2. تزايد الطلب على العمل في المهن الجديدة التي نجمت عن عملية التطور الاقتصادي والتكنولوجي، وتزايد أعداد الفائضين من قطاع الزراعة بسبب ادخال التكنولوجيا.
3. زيادة معدلات مشاركة النساء والرجال في سن العمل.

وتنص النظرية الاشتراكية على إن توزيع القوة العاملة يتم عن طريق تنظيم وتخطيط عمليات الاستخدام. ذلك خلافا لما يجري في الأنظمة الرأسمالية حيث يعامل العمل على إنه سلعة تباع وتشترى في السوق.

فالاطار القانوني للعمل ينص على ((أن العمل واجب على المواطن وأن الدولة تضمن للفرد حقه في العمل)). ويعني واجب العمل التزام الفرد بالالتحاق بعمل نافع اجتماعيا. ومحرم عليه العيش من دخل غير مكتسب أو البقاء بدون عمل. ولا يسمح له العمل في أعمال المضاربة أو الربح الخاص إلا في الحالات التي يسمح بها للقطاع الخاص بالأعمال الحرة. ولقد تم اعتماد القوانين التي تحارب الأفراد الذين يجحمون عن العمل النافع اجتماعيا حيث تجري معاقبة مثل هؤلاء الأفراد ويتم إجبارهم على العمل.

كما إن التخطيط الاشتراكي لا يعترف بوجود البطالة وأن طريقة تنظيم العمل وتوزيعه تكون على أساس التشغيل الكامل وتوفير فرص العمل لكل فرد وفقا لمؤهلاته وتخصصه وبالارتباط بالحاجات الاجتماعية وتجري الإشارة في المراجع الاشتراكية إلى الأشخاص الذين غير الملتحقين بالعمل أو المواطنين اللازم تشغيلهم بدلا من استخدام مصطلح البطالة.

كما إن البطالة الاحتكاكية أو الموسمية لا تظهر في الاحصاءات وتعامل على أساس أنها أحد السلبيات المرافقة للتوزيع المنظم للقوى العاملة وإن عدم امكانية تشغيل العمل في بعض المواسم ينظر إليه كمشكلة ترتبط بتبديد العمل. وإن شحة القوى العاملة هي المشكلة الرئيسية التي يجري التوكيد عليها من قبل المخططين في المجتمع الاشتراكي.

هذا وإن عملية الاحلال التكنلوجي محل العمل، وما يرافقها من تحولات اقتصادية تعامل على أساس أنها مصدر مهم لتوفير القوى العاملة للأنشطة المتطورة وليس على أساس أنها تسبب البطالة. ويجري التوكيد على إن انخفاض الطلب على العمل في بعض الفروع يرافقه توسع مواز في أقسام أخرى.

ومن ثم فإن إعادة توزيع القوى العاملة بين المشروعات تعتبر مسألة صحية يتوجب تشجيعها وبالشكل الذي يؤمن التوازن بين الأعداد الفائضة عن متطلبات الخطة في العديد من المشروعات وزيادة الطلب أو الشحة في المشروعات الأخرى.

إن المبدأ العام في الاستخدام وإعادة التوزيع للقوى العاملة يستند إلى حرية الفرد في اختيار حقوق التدريب ومكان العمل ونوعه، كما إن التوجه الاشتراكي ينطلق من مبدأ مزج مصلحة الأفراد مع مصلحة المجتمع وبما يضمن الرغبة والقناعة في العمل وزيادة الإنتاجية. وتحقيقا لذلك يجري التركيز على التباينات الأجرية والمحفزات الأخرى كوسائل للتأثير في توجه العاملين للأعمال المختلفة وباتجاه ضمان استقرارية العمل.

كما ويجري الاعتماد على وسائل الاعلام والتوعية أو الضغط الاجتماعي للحصول على استجابة وتعاون الأفراد لخدمة الدولة وحاجاتها.

2. التخطيط لعنصر العمل:

يشتمل التخطيط المركزي على تحديد واضح لطبيعة ومواقع الأعمال ويعمل بنفس الوقت على توفير العمل المطلوب لتحقيق الأهداف في الخطة الخمسية والخطط السنوية.

فالخطط الإنتاجية السنوية تحتوي على الأعداد المطلوبة من العمل. ومخصص الأجور ومتوسط الأجور، والزيادات المتوقعة في إنتاجية العمل.

وتبدأ العملية التخطيطية من المشروعات التي تقوم بدراسة قواها العاملة وتحديد طلبها المتوقع وكذلك مصادر القوى العاملة الإضافية. وإن كل منطقة ملزمة بتقدير متطلباتها إلى القوى العاملة ومن ثم يقوم المجلس الاقتصادي باجراء الميزانية لمواجه حاجة المشروع لكل أنواع العمل. وبعدها تتولى الأجهزة الإدارية الحكومية اعداد الموازنات للمناطق والأقاليم والاقتصاد كله. ويراعى في كل ذلك حاجات كل فرع من فروع الصناعة حسب أولوياتها وكذلك جميع فئات العاملين بما في ذلك النساء والشباب والاختصاصين عند مستويات التدريب المختلفة. وتضمن الخطة الشاملة تحقيق التشغيل الكامل وتنظيم عملية مناقلة القوى العاملة المطلوبة والمستهدفة.

وتجدر الإشارة إلى إن عملية التخطيط لعنصر العمل رافقها بروز عدد من المشكلات التي لا يمكن؟أن تعالج بسهولة في إطار العملية التخطيطية نذكر من بينها:

1. صعوبة توفير الأعمال المناسبة للذكور أو الإناث في مناطق تواجدهم، وخاصة عندما تنقرض الصناعات التقليدية.
2. يبرز فائض عمل في الحالات التي لا يرافق إدخال المكننة مناقلة كافية أو تدريب مناسب.

3. صعوبة انتقال المتقدمين في السن الفائضين عن متطلبات الخطة مما ينجم عنه ضرورة احتوائهم في أعمال في مناطق تواجدهم وقد يكون ذلك على حساب تدني الإنتاجية.
4. تخلف عملية توفير فرص العمل الجديدة وصعوبة مطابقة فائض العمل عن متطلبات الخطة مع فرص العمل الجديدة، بحيث يكون هنالك بعض التخلف الزمني نظرا لعدم التهيء الكافي في أعداد القوى العاملة وتأهيلها للأعمال الجديدة.



الفصل الخامس

الاستخدام الكامل والبطالة

Full employment and Unemployment

المبحث الأول : الاستخدام الكامل والبطالة

أولا: الاستخدام الكامل

ثانيا: في مفهوم البطالة

ثالثا: أشكال البطالة

المبحث الثاني : آثار البطالة ووسائل معالجتها

أولا: آثار البطالة

ثانيا: وسائل معالجة البطالة

المبحث الاول

الاستخدام الكامل والبطالة

أولا: الاستخدام الكامل: Full employment

إن الاستخدام الكامل حسب مفهومه العادي يعبر عن الحالة التي لا يوجد فيها شخص بدون عمل، ولكن يمكننا أن نتسائل فيما إذا توجد تشغيل كل الناس، وهل إن الهدف سياسة الاستخدام الكامل هي إجبار الناس على العمل، وخاصة إذا كانوا يفضلون الفراغ؟ و ما هي عدد الأيام التي يجب على كل فرد أن يعمل فيها خلال السنة وكذلك عدد ساعات العمل في اليوم.

فنجد أحيانا أن كل السكان يعملون، ومع ذلك لا نستطيع أن نعتبر هذه حالة استخدام كامل، باعتبار أن هؤلاء هل تستغل كل جهودهم الإنتاجية، فالذين لا تشتغل جهودهم الإنتاجية لا نستطيع اعتبارهم في حالة استخدام كامل، وإنما في حالة بطالة مقنعة، فالاستخدام الكامل لا يعني فقط إعطاء عمل لكل عامل، وإنما إعطاء ذلك العمل للذي يشتغل كل جهوده الإنتاجية.

وللاستخدام الكامل منافع كثيرة يستفيد منها المجتمع ومن أهمها:

1. زيادة عدد وكمية السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع وتسد احتياجاته الأساسية.
2. تأمين الأفراد من العوز وسد احتياجاتهم من السلع والخدمات الأساسية.
3. توطيد دعائم الثقة لدى الأفراد في المستقبل.
4. الاستخدام الكامل يؤدي إلى إزالة الفوارق العنصرية وإلى تحقيق المساواة بين الأفراد.

وعندما تسود حالة الاستخدام الكامل في المجتمع يزداد طلب أصحاب العمال على الأيدي العاملة وتشتد المنافسة فيما بينهم على العمالة... والسؤال الذي يمكن أن نطرحه هنا، هل هناك بطالة في حالة الاستخدام الكامل.

ثانيا: في مفهوم البطالة Unemployment Concept

تمثل قضية البطالة في الوقت الراهن احدى المشكلات الأساسية التي تواجه دول العالم في اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فلم تعد البطالة Unemployment مشكلة العالم الثالث فحسب بل أصبحت واحدة من أخطر مشاكل الدول المتقدمة، ولعل أسوأ وأبرز سمات الأزمة الاقتصادية العالمية التي توجد في الدول الغنية المتقدمة والنامية على حد سواء هي تفاقم مشكلة البطالة أي التزايد المستمر المطرد في عدد الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه دون أن يعثروا عليه.

والبطالة تعد مؤشرا رئيسيا للأداء الاقتصادي، فالاقتصاد والذي يعاني من بطالة عالية ودائمة يفقد موارده المنتجة، بمستوى ناتجه يكون دون المستوى التوازني، والإبقاء على بطالة متدنية هي واحدة من الأهداف الرئيسية للسياسة الاقتصادية الكلية، فالبطالة تزداد وتنخفض تبعا لحدوث الدورة الاقتصادية.

ويؤكد البعض أن البطالة يمكن اعتبارها من القضايا الاجتماعية المهمة التي تعكر صفو حياة الأفراد، وليس من المبالغة القول أن الكثير من المشاكل الاجتماعية، بل والجرائم اليومية (السرقة، والقتل، وغيرها) التي تشهدها المجتمعات، إنما تعود بجذور عميقة إلى وجود مشكلة البطالة (Unemployment)، حيث تنعكس ظاهرة البطالة في تبعات سلبية واضطرابات نفسية وعصبية على العاطلين، ومشاكل متعددة بين الأسر قد نصل إلى حالة التفكك والانفصال، هذا إلى جانب آثارها الاقتصادية السلبية.

تنشأ البطالة عادة من عدم التوازن بين عرض العمل والطلب عليه، حيث إن عرض العمل يميل على العموم إلى الثبات تقريبا في المدى القصير، والطلب على العمل يميل إلى التغيير، لذلك فإن البطالة لابد أن تظهر، أي إن سوء التعادل بين عرض العمل وطلبه وعدم تكافؤهما بسرعة يقضي إلى نشوء البطالة أو بتعبير آخر سوء التكافؤ بين عناصر الإنتاج ينجم عنه ما يسمى بمشكلة البطالة

وفي ضوء هذا التعريف يمكن تعريف البطالة بأنها: الفرق ما بين كمية العمل المعروضة (بموجب مستويات الأجور الجارية وظروف العمل السائدة) وكمية العمل المأجورة.

وتعرف البطالة أيضا بأنها: تعطل الأشخاص الراغبين في العمل والقادرين عليه.

مما يجدر ذكره في هذا الصدد أن قسما من الأفراد لا يرغبون الاشتغال في الأعمال التي تتوفر فيها صفة الانتظام، بل يميلون إلى الأعمال التي تتخللها فترات من البطالة، بينما هناك آخرون يسعون وراء الاستخدام الذي يتسم بالاستقرار والانتظام، ولكن بسبب النقص في تدريبهم أو قلة خبرتهم أو بسبب بعض عيوبهم الجسمية أو العقلية الجزئية، فإن أرباب العمل لا يستخدمونهم إلا عندما لا يستطيعون الحصول على عمال آخرين أكفأ منهم، ومثل هؤلاء ندخلهم عادة ضمن قائمة العمال " الحديين ".

وثمة خلاف حول مفهوم العامل المتعطل: فمن قائل أن البطالة تضم كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ولكنه لا يجد العمل المناسب له. ومن قائل آخر أن البطالة تشمل فقط أولئك الذين لا يستطيعون الحصول على عمل في أي مهنة وبأي أجر وفي أي مكان، مستبعدا عبارة " العمل المناسب " منها، لأنه يصعب تحديد معنى العمل " المناسب " وقد يستحيل وضع قاعدة عامة له.

هذا، وإن الاستخدام لا يعدو أن يكون وسيلة للتعيش، وأن العمل الذي لا يهيئ الحد الأدنى للمعيشة، أو يسبب تدمير مهارة الشخص أو قدرته على مواصلة مهنته في المستقبل، لا يجب أن يعتبر استخداما في الميدان الاقتصادي، ولو أنه قد يستعمل أحيانا كمقياس لإعانة البطالة.

ثالثا: أشكال البطالة

تتخذ البطالة صورا شتى، فهناك ما يسمى بالبطالة الاختيارية والبطالة غير الاختيارية، والبطالة المقنعة، والبطالة الاحتكاكية، والبطالة الفصلية (أو الموسمية)، والبطالة الفنية، وأخيرا البطالة الناشئة من الدورات الاقتصادية، ويمكن أن نطلق على هذا الشكل الأخير من البطالة اسم " البطالة الدورية " واليك شرح هذه الأشكال المختلفة للبطالة.

1. البطالة الاختيارية والبطالة غير الاختيارية:

تنشا البطالة الاختيارية حين يختار العامل الفراغ ويرفض بإرادته ومعرفته تلك الوسائل أو السبل التي لو اتبعها لاستطاع أن يحصل على العمل. أما البطالة غير الاختيارية فتنشأ حينما يكون العامل قادرا وراغبا في العمل بموجب معدلات الأجور السائدة أو بأجور أقل ولكنه لا يجد هذا العمل. والحقيقة أن البطالة الاختيارية لا تعتبر بطالة بالمعنى الصحيح ،لأن الإنسان حين يمتنع عن العمل باختياره فإنه يتحمل نتائج هذا الاختيار وحده، خلافا للبطالة من لنوع الثاني فإنها تخلق مشكلة اجتماعية خطيرة وهي التي نعنيها دائما في أبحاثنا.

2. البطالة المقنعة:

وهي عبارة عن الحالة التي يكون فيها الفرد مشتغلا، إلا إن عمله دون مستوى خبرته وتدريبه بدرجة كبيرة، أو إنه يمارس شغله خلال جزء من وقت

العمل المعتاد فقط رغم أنه قادر وراغب في القيام بالعمل طوال وقت العمل كاملا. وعلى هذا فإن البطالة المقنعة تمثل استخداما، إلا إنه ليس استخداما كاملا. ولكن يلاحظ أن هناك من العمال من يفضل الاشتغال أياما قليلة من الأسبوع، ولا سيما النساء المتزوجات، ومثل هؤلاء لا يمكن أن نعتبرهم من جملة الأشخاص الذي يحسون بوطأة البطالة، وبالتالي لا تشملهم البطالة المقنعة.

وتحدث البطالة المقنعة بسبب سوء التوزيع في العمل. ويمكن أن نجد أسبابا عديدة لسوء توزيع الموارد، ولكن أهمها انكماش حجم الإنتاج وبالتالي تناقص النشاط الاقتصادي. ففي أوقات التدهور الاقتصادي قد يضطر العمال من أصحاب المهارات العالية إلى الاشتغال حتى في الأعمال البسيطة. وهناك أسباب أخرى لذلك، منها جهل الإدارة بمهارات العمال وجهل العمال بحاجات الإدارة.

والبطالة المقنعة لا تظهر غالبا في النسبة المئوية لمجموع البطالة، لأن أكثر إحصائيات البطالة تشير فقط إلى عدد الأفراد العاطلين عن العمل كليا.

3. البطالة الاحتكاكية:

تنشأ هذه البطالة – كما يسميها بعض الشراح بالبطالة العادية- من بعض الأعمال والصناعات التي تتميز بطبيعتها بعدم الانتظام، أو تكون نتيجة تغيرات في العمليات الصناعية لا يمكن تجنبها وإنها يمكن أن تكون مرغوبة في الفترة الطويلة، أو تنشأ بسبب ما يحتاجه العمال من وقت لتحول من عمل إلى عمل آخر باختيارهم، أو تحدث نتيجة لجهل العمال بالمكان الذي يوجد فيه العمل، أو قد تحدث نتيجة لعدم تمكنهم من الحصول على العمل هناك لسبب ما.

ومن الواضح أن هذه الأسباب للبطالة الاحتكاكية لا تمت بصلة إلى حجم الطلب على العمل بوجه عام، الأمر الذي يدعونا إلى القول بان البطالة

الاحتكاكية لا تنشأ من نقص الطلب العام على العمل وبالتالي فإن تقليلها بدرجة كبيرة لا يتم بزيادة عامة في الطلب على العمل، بل تقتضي علاجا خاصا أكثر من كونها تحتاج إلى علاج عام.

والحقيقة أن الدافع الأولي للبطالة الاحتكاكية إنما يعود إلى التغير الذي يطرأ على توجيه طلب العمل أكثر من كونه يعود إلى تغير كميته. ولذا يذهب بعض الاقتصاديين إلى القول بأن حل مشكلة هذا النوع من البطالة لا يكمن في منع تغيرات حجم الطلب (لأن هذه التغيرات متأصلة في حرية المستهلكين في شراء ما يحتاجونه وحريتهم في اختيار الزمان لهذا الشراء)، بل في زيادة قابلية العمال على التكيف للتغير.

وعلى حد قول بعض الاقتصاديين بقدر معين تبدو كقوة ضرورية لدفع عجلة التقدم الصناعي إلى الأمام. ويبدو في نظرهم أنه يجب أن يوجد حد أدنى من البطالة ما يكون ضروريا لاستمرار الصناعة على الحركة، وإن البطالة إذا كانت تساوي حوالي 2٪ من قوة العمل فهي بطالة عادية، وإن كان هناك من يذهب إلى أبعد من ذلك، ويعتقد أنه من الضروري أن يوجد عمال عاطلون عن العمل بقدر 5٪ أو 6٪ في جميع الأوقات.

وبالطبع أن أرباب العمل في الدول الرأسمالية ميالون إلى هذه البطالة الاعتيادية، لأنها تمنحهم مجالا واسعا في اختيار العمال الذين يريدونهم، وإنها تعد بمثابة تحذير غير مباشر لمستخدميهم بأن استبدالهم بغيرهم يبدو أمرا سهلا، لا بل إن بعض الشراح راح يقول: إن وجود احتياطي معين من العمل لهو من لوازم الاقتصاد الرأسمالي. ولا حاجة بنا أن نقول أن البطالة الناجمة عن قلة الطلب على العمل تبدو شيا لا وجود له في الدولة الاشتراكية، لأنه لا تحدث فجوة انكماشية في الاقتصاد الاشتراكي كتلك التي تحدث في الاقتصاد الرأسمالي المعرض للأزمات (وهي مرحلة من مراحل الدورات الاقتصادية) من

حيث أن الأول يخضع للتخطيط الشامل بخلاف الثاني فإنه يخضع لجهاز السوق الحر.

4. البطالة الفصلية أو الموسمية:

تحدث هذه البطالة نتيجة لتعاقب فصول السنة، أو نتيجة لمجيء بعض الأحداث الاجتماعية في مواسم معينة من السنة. فالبطالة تنتشر ما بين عمال البناء في فصل الشتاء بالنسبة للأقطار التي يكثر فيها سقوط المطر في هذا الفصل. وكذلك تكثر البطالة الفصلية ما بين عمال المطابع والقرطاسية في فصل الصيف، نظرا لنقصان الطلب على عمال المطابع والقرطاسية في العطلة الصيفية بسبب توقف الدراسة في المدارس والجامعات خلال الصيف.

والبطالة الفصلية أو الموسمية ذات أثر وقتي محدود، وتزول غالبا بزوال فصولها ومواسمها. كما إن العامل يستطيع أن يحتاط لها مقدما، فيدخر ما وسعه الادخار في أوقات الرواج كي يستطيع مواجهة نفقاته في أوقات البطالة، أو يهيئ له مهنة احتياطية يلجأ إليها كلما تعرض للبطالة الفصلية.

5. البطالة الفنية: Technological un employment

تنشأ هذه البطالة من التحسينات الفنية التي تطرأ على الصناعة. فتدهور الصناعات القديمة واضمحلالها ونشوء محلها صناعات جديدة وما يستتبع ذلك من تدخل القوى الميكانيكية وحلولها محل العمل اليدوي، وحلول النفط والقوى الكهربائية محل الفحم، وتطبيق الطرق الحديثة في الإنتاج، كل هذه تقضي إلى انتشار البطالة ما بين عمال الصناعة.

هذا وإن مشكلة البطالة الفنية تزداد خطورة كلما كانت التغيرات التي تطرأ على الصناعة عديدة وسريعة، لأنها تقتضي تبدلات واسعة في العمل، وما يصحب ذلك من ظهور فائض كبير في العمل يبقى زائدا عن حاجة الصناعات ردحا من الزمن.

ومما يزيد في الطين بلة هو ظهور الآلات الاوتامتيكية في الإنتاج، وهذه الآلات يمكن أن يقوم بتشغيلها أقل الناس مهارة او قوة كالأحداث والنساء وهذا بالطبع يؤدي إلى استبعاد العمال الماهرين، نظرا لارتفاع أجورهم. ولا ينبغي أن يفهم من هذا أن مشكلة البطالة الفنية مقصورة على الصناعة بل قد تظهر في الزراعة إذا ما استخدمت الآلات الحديثة في الإنتاج الزراعي بنطاق واسع.

وقد أثار استخدام الآلات تذمر العمال وأصحاب بعض المهن وتخوفهم، معتقدين إنها تسلب منهم لقمة العيش. فحينما شقت الآلات طريقها إلى صناعة الأقطان وأصبحت تهدد سوق الأصواف، راح مربوا الأغنام في إنكلترا يبذلون قصارى جهودهم لحمل البرلمان على سن قانون يستطيعون به كبح نمو الصناعة الآلية في الأقطان.

ومع ذلك فإن هذا الارتياب أو التذمر الذي يبديه العمال نحو استخدام الآلات لا يوجد له ما يبرره في الأجل الطويل. صحيح أن التحسينات الفنية (إحلال الآلات محل العمل وتطوير طرق الإنتاج) التي تطرأ على الصناعة والزراعة تولد جيشا من العمال العاطلين، إلا إنها لا تخلق بالضرورة بطالة دائمية، لأن الأثر المباشر لهذه التحسينات في الأجل القصير لا يعدو أن يكون نقصا مؤقتا في الاستخدام، في حين إنه في الأجل الطويل ينجم عن التحسينات المذكورة توسع كبير في حجم الاستخدام يساعد على امتصاص عدد كبير من الأيدي العاطلة، وذلك وفقا للتحليل التالي: فمع مجيء التحسينات الفنية (وقد تسمى بوسائل الاقتصاد في العمل) تنشأ البطالة، وتظهر أيضا إلى حيز الوجود الصناعات الانتاجية التي تنتج الآلات، ولاشك أن هذه الصناعات تستوعب عددا من العمال العاطلين، وكذلك المهن المتصلة بتصليح هذه الآلات تمتص عددا أخر من هؤلاء العمال. هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن التحسينات الفنية تسبب هبوطا في كلفة إنتاج السلعة، وبالتالي فإن المنتجين في

ظل المنافسة مضطرون إلى التخلي عن هذه المزايا للمستهلكين في صورة أثمان منخفضة. فإذا كان الطلب مرنا لدرجة عالية، فإن عدد ما يباع من وحدات السلعة سيزداد لدرجة كبيرة ومن ثم يحدث توسع مقابل في حجم الإنتاج يستوعب جزءا من قوة العمل العاطلة. يضاف إلى هذا إنه بازدياد عدد ما يباع من وحدات السلعة يزداد الطلب على المواد الأولية ومن ثم يحدث توسع غير مباشر في الاستخدام في الصناعة التي تنتج هذه المواد. أما إذا كان الطلب غير مرن، فإن المستهلكين سينفقون مبلغا صغيرا من مجموع دخولهم على شراء السلعة بثمنها المنخفض، والباقي من القوة الشرائية يوجه إلى السلع الأخرى أو إلى الاستثمار، وهذا ما يسبب بصورة مباشرة أو غير مباشرة توسعا في حجم الاستخدام. وهكذا فإن التحسينات الفنية تخلق البطالة الوقتية من جهة، وتخلق الاستخدام من جهة أخرى.

ولكن هذا لا يمنع من القول بأن استعمال الآلات ليس من الضروري أن يخلق البطالة، بل على العكس قد يخلق استخداما جديدا يساعد على امتصاص البطالة المتفشية. فليس ثمة أدنى شك في أن استعمال القوى الميكانيكية الحديثة قد ساعد على نشوء صناعات جديدة لم تكن معروفة من قبل: كصناعة المطاط، وصناعة الراديو والتلفزيون، والتلفون، والسينما، وغيرها من الصناعات الأخرى التي ما كان يمكن أن تنشأ لولا اختراع الآلات الحديثة. ومما لا جدال فيه أن هذه الصناعات تستوعب عددا هائلا من العمال.

يضاف إلى هذا أن استخدام القوى الميكانيكية الحديثة يزيد من حجم الناتج الاجتماعي بدرجة هائلة، وهو أمر يتطلب زيادة عدد المشتغلين في توزيع هذا الناتج، وبهذا يزداد الطلب على العمل في المهن التوزيعية.

ولاشك أن تشييد المصانع الحديثة (وكثير منها لا تزاحم الأعمال اليدوية أو تزاحمها بدرجة أقل كتشييد مصانع السكر والأدوية والورق والاسمنت في الدول النامية (الدول التي تمر في مرحلة الانتقال من التخلف إلى التقدم) يبدو

أمرا حيويا لها ليس من وجهة معالجة البطالة فيها فحسب، بل من ناحية توفير السلع في الداخل، وتأثيره على رفع المستوى الاجتماعي فيها أيضا.

6. البطالة الدورية:

تنشأ هذه البطالة من الدورات الاقتصادية تمييزا عن البطالة غير الدورية التي تسمى عادة بالبطالة الاحتكاكية أو العادية التي تظهر حتى في فترات الرواج، خلافا للبطالة الدورية فإنها تنشأ في فترات الكساد، وهي أسد خطرا من البطالة الاحتكاكية أو العادية.

من الذي يتحمل عب البطالة؟

في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية لوحظ أن نسبة الأفراد العاطلين عن العمل في الإناث على وجه العموم أكبر منها في الذكور في الظروف المعتادة، غير إن البطالة إذا ازدادت في ظروف أخرى، فإن نسبتها بوجه عام ترتفع بشدة ما بين الذكور العاملين أكثر منها ما بين الإناث. ويمكن تعليل ذلك على الوجه الآتي: في حالة قيام أرباب العمل بالاستغناء عن عدد من مستخدميهم، فإن عددا كبيرا من النساء يحتمل أن يفضل الانسحاب من قوة العمل، أي يمتنع عن السعي وراء العمل، ومن لا يبحث عن العمل جديا لا يعتبر مشمولا بالبطالة بالمفهوم الاقتصادي، وبالتالي لا يدخل ضمن قوة العمل. وخلافا لذلك فإن الرجال، وهم المصدر الرئيسي للمعيشة عادة، لا يستطيعون الانسحاب من قوة العمل بهذه السرعة لمجرد قيام رب العمل بالاستغناء عنهم، وعلى هذا الأساس يحتمل أن تصبح نسبة الرجال الباحثين عن الاستخدام أكبر من نسبة النساء الباحثات عن العمال عند زيادة البطالة، أي إن نسبة البطالة ما بين الذكور تصبح أكبر منها عند الإناث في هذه الحالة، غير إن هذه النسبة المرتفعة من البطالة ما بين الذكور العاملين ستميل إلى الهبوط فيما بعد لتصل إلى الحد الذي تصبح معه نسبة البطالة ما بين الإناث أكبر منها ما بين الذكور بوجه عام،

استنادا إلى إن أرباب العمل يفضلون، في الغالب إن لم يكن دائما، الرجال على النساء عند الاستخدام في الظروف المعتادة. يضاف إلى هذا إن المرأة تميل إلى الاشتغال في الصناعات الخفيفة والحرف البسيطة أو الحرف التي تقتضي قدرا محددا من المهارة: كتجارة المفرد، وصناعة الغذاء، وإنتاج الخدمات، وهي مهن تتميز عادة بمعدلات عالية من البطالة.

وكذلك يتحمل صغار العمال عبئا كبيرا من البطالة. وقد يبدو ذلك واضحا في الولايات المتحدة حيث بلغ عدد صغار العمال الذين تتراوح أعمارهم 14-17 سنة حوالي 9 ملايين شخص في سنة 1955. وكذلك بسبب تدني الظروف الاقتصادية في البلدان النامية فهي أيضا تعاني من البطالة المنتشرة بين الأطفال.

أما فيما يتعلق بعبء البطالة من وجهة درجة المهارة ونوع المهنة فالملاحظ أن الأفراد الذين يشتغلون في الصناعات الإنشائية (كالصناعات الخاصة بتشييد العمارات وإقامة السدود والجسور وبناء المصانع ونحوها) يتأثرون بالبطالة لدرجة خطيرة أبان التدهور الاقتصادي، ولا سيما أولئك الذين يشتغلون في صناعة الأجهزة الرأسمالية كالمكائن.

وإذا ما أخذنا الصناعة ككل، فإن كل الدلائل تشير إلى إن البطالة أبان الكساد تصيب العمال غير الماهرين بدرجة أكبر مما تصيب العمال الماهرين ولكن هل يصح القول بأن جميع العمال العاطلين كانوا مستخدمين حديين باعتبارهم أقل العمال كفاية.

من المعروف في النظرية الحدية أن رب العمل حين يريد الاستغناء عن أحد العمال، فإنه أول من يستغني عنه هو ذلك العامل الذي يبدو أقل العمال كفاية في الإنتاج ولا يعمد إلى تشغيله إلا في الأخير، وهو ما نسميه عادة بالعامل الحدي. ويوصف العامل الحدي عادة بأنه الشخص المشتغل الذي كفايته أو قيمة إنتاجيته لا تضمن له دوام الاستخدام بالأجور السائدة. وتمشيا مع هذا المنطق يفترض أن جميع العمال المتعطلين كانوا عمالا حديين. غير أن ما يقضى

به المنطق قد لا نجده نافذا في الحياة العملية. فمن الوجهة العملية لا يوجد دليل يؤكد لنا بان العامل العاطل هو دائما أقل العمال كفاية. وعلى ضوء هذا الكلام لا نستطيع أن نقول بأن جميع العمال العاطلين كانوا عمالا حديين، فالسجلات الخاصة بالعمال العاطلين تشير في بعض الدول إلى أن عددا كبيرا منهم كان يقوم بعمله على أحسن ما يرام.

أسباب البطالة:

يتبين مما تقدم في موضوع أشكال البطالة أن أسباب البطالة متعددة: منها التحسينات الفنية التي تطرأ على الصناعة والزراعة فتولد ما يسمى بالبطالة الفنية، والتقلبات الفصلية أو الموسمية التي تنشأ عنها ما يسمى بالبطالة الفصلية، ومنها الدورات الاقتصادية التي يتسبب عنها حدوث ما يسمى بالبطالة الدورية. ومن الأسباب الأخرى التي تولد البطالة: طبيعة العمل وجهل العمال بمكان العمل، وتحول العمال من عمل إلى آخر وما إلى ذلك. وهناك صفات شخصية قد يتصف بها بعض الناس فتكون سببا لانتشار البطالة فيما بينهم من حين لآخر: كانعدام الخبرة الفنية والجهل، والعاهات الجسمية أو العقلية الجزئية، والإدمان على الخمر والعربدة.

المبحث الثاني

آثار البطالة ووسائل معالجتهما

أولا: آثار البطالة

سبق أن نوهنا في مطلع هذا الفصل عن أضرار البطالة بنبذة عابرة، إلا أن هذا لا يمنعنا من تبيان آثارها الضارة بصورة أكثر تفصيلا مما سبق سواء من ناحية الفرد وعائلته، أو من ناحية آثارها على الاقتصاد الكلي.

أثر البطالة على العامل وعائلته:

لاشك أن البطالة وعدم انتظام العامل يعتبران من الأمراض الاجتماعية الخطيرة. والبطالة أن دلت على شيء فإنما تدل على مدى تدهور النظام المهني والصناعي في مجتمع معين وماله من مساوئ (كسوء توزيع الأعمال وظهور الأزمات)، لأن احتمال انقطاع الدخل والعمل وعدم ضمانهما يجعل الفرد المشتغل في قلق دائم وخوف شديد، أما انقطاع الدخل فعلا فقد يثير في نفسه التذمر واليأس والتهيج، أو قد يدفعه إلى تقبل التبرعات الخيرية أو اللجوء إلى مؤسسات البر فتتضاءل شخصيته وتتحطم آماله. والفرد، بسبب البطالة أو نظرا لضآلة دخله لعدم انتظام عمله، قد يجد نفسه مضطرا لأن يحمل أولاده منذ نعومة أظفارهم على هجر المدارس ودور الثقافة سعيا وراء الأجر. بالطبع أن أمرا كهذا ينطوي على كثير من الأخطار بالنسبة إلى بناء الجيل الجديد. والعامل العاطل – وأي فرد آخر – طالما يشعر أنه ينبغي أن يعيش هو وعائلته فإن تعلقه بأهداف الحياة قد يضطره إلى الانخراط في صفوف المجرمين أو في زمرة الشحاذين أو قد ينزل إلى درك السافلين أو قد يتقمص شخصية المشعوذين، وبذلك يصبح أشبه بالمنبوذين في نظر الناس وبالتالي قد ينحرف اجتماعيا وخلقيا.

أثر البطالة على اقتصاد البلاد بوجه عام:

من الواضح أنه إذا كان ثمة جزء من المجتمع عاطلا عن العمل، فإن الطلب الفعال يقل، نظرا لتناقص حجم القوة الشرائية بسبب البطالة المتفشية، وهذا ما يحمل المنتجين على تقليص حجم الإنتاج، ومن ثم الاستغناء عن عدد من العمال، فتنتشر البطالة أكثر من ذي قبل وهكذا كلما ازدادت البطالة كلما انكمش حجم الطلب لدرجة خطيرة وتقلص حجم الإنتاج بدرجة كبيرة، وعمد المنتجون إلى تسريح العمال بأعداد غفيرة. وبها ينتقل الوضع الاقتصادي في البلاد من سيء إلى أسوأ.

وإذا كانت البطالة متفشية بنسبة كبيرة ما بين صفوف العمال، فيخشى أن يهبط الطلب والأثمان إلى الحد الأدنى الذي لا يستطيع معه المزارعون أن يجلبوا كثيرا من منتجاتهم إلى حيث مراكز المستهلكين. وتكون نتيجة هذا كله أن يهبط الدخل القومي ويحدث الانكماش الاقتصادي.

ثانياً: معالجة البطالة

سعى كثير من المفكرين إلى حل مشكلة البطالة، واقترحوا لهذا الغرض عددا من النظريات والحلول، واعتقد كل منهم أن حله يصلح أن يكون دواء لمعالجة مرض البطالة واجتثاثه من جذوره. واليك هذه الحلول على الوجه الآتي:

1. تنظيم الأعمال الصناعية على أسس ثابتة مستقرة:

قد يكون العمل في بعض الصناعات يعوزه الثبات والاستقرار، فلا يمشي على وتيرة واحدة، بل يتقلب بين الزيادة والنقصان أو قد يكون منقطعا، وهذا ما يولد البطالة من حين لآخر. ولتحقيق انتظام سير العمل في هذه الصناعات فينبغي تطوير الإدارة وتحسينها وإبعاد مساوئها وقلة اكتراثها، والاعتناء لدرجة كبيرة لمعرفة الطلب المتوقع.

ويرى بعض الاقتصاديين أنه حيث يكون الناتج قابل للدوام ويتسم بالتماثل يصبح من الممكن الاستمرار في الإنتاج بانتظام، وذلك عن طريق خزن ما يفيض عن الطلب في وقت الكساد، ثم بيعه في وقت الرواج تلبية للطلب المتزايد. ويعض الشركات استطاعت أن تحقق الانتظام والثبات في إنتاجها عن طريق البيع إلى تجار المفرد مباشرة، أو بتأسيس منشآت خاصة تتولى بيع ناتجها بالمفرد. كما وجدت بعض الشركات الأخرى أنه من المفيد أن تبيع لزبائنها بأثمان مخفضة وتقديم لهم تسهيلات مغرية أخرى لو قدموا طلباتهم في وقت الكساد الموسمي أو الفصلي.

ولقد اقترحت عدة اقتراحات للتخفيف من وطأة البطالة وآثارها الضارة في الأعمال التي تتميز بعدم الثبات والاستقرار نسردها فيما يلي:

1. أن تقوم نقابات العمال بعدة اتفاقات مهنية بينها وبين المشروعات وغرضها أن يلتزم المشروع الذي لا يحافظ على انتظام سير العمل بأن يدفع أجورا للعمال أكثر من تلك التي يدفعها المشروع الذي تتميز أعماله بالثبات والاستقرار.
2. دفع مبلغ معين للعمال الذين يستغنى المستخدم عنهم.
3. اقترح في بعض الدول أن تضع المشروعات ذات الأعمال غير المستقرة نظاما للتأمين ضد البطالة، بحيث يأخذ العامل العاطل منها مبلغا معينا خلال مدة البطالة. ولاشك أن نظام التأمين يخلق قوة شرائية، ولو إلى حد محدود، لدى العمال العاطلين فتساعدهم على الحيلولة دون تدهور مستوى معيشتهم إلى درجة واطئة جدا.

2. تنظيم الائتمان والأشغال العامة:

من بين الاقتراحات التي اقترحها الاقتصاديون لمعالجة مشكلة البطالة تنظيم عمليات الائتمان والأشغال العامة بحيث يكون متمشية مع فترة الرخاء

وفترة الكساد. ففي وقت الرواج ينبغي تقييد عمليات الائتمان، وذلك عن طريق تقليل تسهيلاتها ورفع سعر الخصم والفائدة، لأن التوسع في الائتمان للأغراض الاستثمارية في هذه الفترة يؤدي في النهاية كما يقول بعض الاقتصاديين، إلى حدوث الأزمة ومن ثم تفشي البطالة، أما في فترة الكساد وانتشار البطالة فيجب زيادة عمليات الائتمان وتسهيله، وذلك عن طريق تخفيض سعر الخصم والفائدة، ولكي تؤتى هذه السياسة ثمارها في صالح المجتمع، فإن الواجب يقضي تخصيص زيادة الائتمان للأغراض الإنتاجية أكثر من كونها تخصص لأغراض المضاربة أما بصدد الأشغال العامة فلا شك أن الحكومة المركزية أو السلطات المحلية تنفق سنويا مبالغ طائلة على إقامة المصانع وتشييد السدود وتعبيد الطرق وتعميق الأنهار وتحسين الموانئ وغيرها، ولأجل الاستفادة من هذه الأعمال العامة واعتبارها كفرصة سانحة لمعالجة البطالة، تضع الحكومة برنامجا بالمشاريع التي تريد تشييدها لفترة معينة، وفي نفس الوقت تؤلف هيئة يناط بها تنفيذ هذا البرنامج بحيث يكون لها سلطة توسيع أعمال الإنشاء والتعمير في فترة الكساد والبطالة، وتقليل هذه الأعمال في فترة الرخاء.

وتوسيع برنامج الأشغال العامة يستلزم عادة زيادة الائتمان بواسطة إصدار سندات أو أسهم من قبل الدولة لأجل أن يكتب الجمهور فيها، أو تقوم الدولة بعقد القروض مع البنوك.

ولا حاجة بنا أن نقول أن قيام الحكومة بتشييد المشاريع في طول البلاد وعرضها ينطوي على منفعة مزدوجة: فمن جهة تساعد تلك المشاريع على تعمير البلاد، ومن جهة أخرى تهيئ الأعمال لكثير من العمال العاطلين، فكأن الدولة في هذه الحالة تحقق هدفين في آن واحد.

ويرى بعض الاقتصاديين أن تحقيق الاستخدام الكامل ينبغي أن يكون الهدف الرئيسي للسياسة الاقتصادية ما بعد الحرب. ففي رأي كنز وأتباعه أن الاحتفاظ بمستوى مرتفع للاستخدام ينبغي أن يكون من أول واجبات الحكومة، لأنها هي المهيمنة الأولى على شؤون الرفاه الاجتماعي.

3. اقتسام العمل وتقصير يوم العمل:

يرى بعض الاقتصاديين أنه يمكن حل مشكلة البطالة في وقت التدهور لو أمكن إحلال يوم العمل الجزئي محل يوم العمل التام، لأن احتفاظ المستخدم بجميع عماله ومن ثم تشغيلهم خلال جزء من يوم العمل لهو أفضل من تسريح عدد من العمال والاحتفاظ بالعدد الباقي يشتغل طوال يوم العمل كاملا. ويظهر أن كثيرا من المستخدمين يشاطرون العمال المتعطلين في أن تشغيل 100٪ من العمال خلال جزء من يوم العمل ويستلمون شيئا ما للمحافظة على مستويات معيشتهم لهو أحسن مما يشتغل 65٪ منهم كل يوم العمل ويبقى 35 منهم عاطلين عن العمل كليا. وتقصير يوم العمل مع المحافظة على نفس الأجر للساعة الواحدة أو للقطعة الواحدة يتضمن بالضرورة تناقص أجر العامل.

ويعاب على هذا النظام أنه قد يؤدي بالعمال الأكفاء إلى هجر أعمالهم سعيا وراء الاستخدام في مكان آخر. يضاف إلى هذا أن حجم العمل إذا أصبح صغيرا جدا، فإن العمال قد لا يستطيعون الحصول على ما يكفي للمحافظة على أنفسهم، لا بل اقتسام العمل يمكن ينطوي على مجاعة بطيئة.

وكيفما كان هذا النقد، فإن هذا النظام يستهدف تغيير مستوى الأجور بحيث يصبح متمشيا مع فترة الكساد والرواج. ففي فترة الكساد إذا رضى العمال بتخفيض أجورهم إلى مستوى الأجور الحدية، لمكن الاحتفاظ بعدد كبير من العمال الذين ما كان باستطاعة المستخدم أن يحتفظ بهم لو لم يقبلوا بتخفيض الأجور.

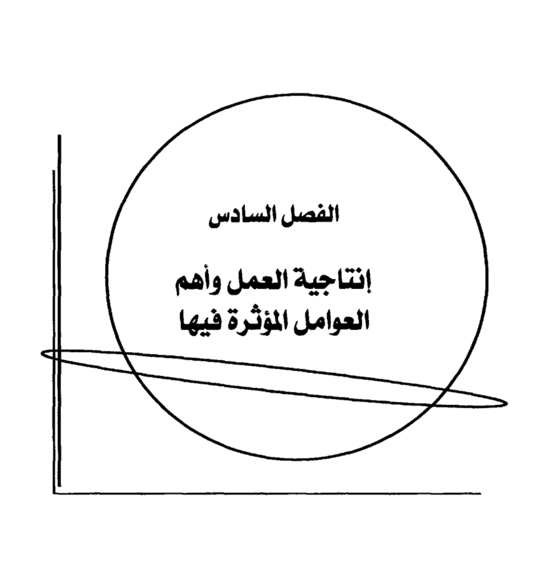
4. تأسيس مكاتب العمل:

تضطلع هذه المكاتب بمهمة الاستقصاء عن مكان العمل، فإن وجدت بعض الأماكن مزدحمة بالعمال العاطلين، فسرعان ما تبعثهم إلى الأماكن الأخرى

المفتقرة إليهم. ويستفيد من هذه المكاتب على وجه الخصوص العمال غير الماهرين. ففي انكلترا أسست مراكز خاصة بعمال البناء والموانئ وظيفتها تنحصر في إرسال العمال من جهة إلى أخرى أو تقوم بتوزيعهم على مختلف المنشآت والمقاولين كلما اقتضت الحاجة لذلك. والواقع أن هذه المكاتب لا تخلق العمل، بل هي وسيلة للتقريب بين العمال الذين لا عمل لهم والأعمال التي بدون عمال. وبهذا تخف وطأة البطالة.

5. التخطيط:

يذهب بعض الاقتصاديين إلى أن أكثر الصعوبات الاقتصادية يمكن التغلب عليها لو أمكن اجتثاث الاضطراب من مصدره. ويمكن الوصول إلى ذلك عن طريق جعل الإنتاج في الصناعات الإنشائية يسير النظام، لأن هؤلاء يعتقدون أن مصدر البطالة هو الصناعات الإنشائية، باعتبار أن البطالة إذا ظهرت في هذه الصناعات فلا تلبث أن تنتقل إلى الصناعات الأخرى. ويرون أن الأنظمة الاقتصادية للمجتمعات الحديثة بحاجة إلى التخطيط لتوجيه الإنتاج في الصناعات الإنشائبة نحو الاستقرار والثبات، وبالتالي إبعاد شبح البطالة عن هذه المجتمعات.



الفصل السادس

إنتاجية العمل وأهم العوامل المؤثرة فيها

المبحث الأول : الاسس النظرية الانتاجية

اولا: في مفهوم الانتاجية

ثانيا: الانتاجية الكلية

ثالثا: الانتاجية الجزئية

رابعا: القوانين الاساسية لانتاجية العمل في الاقتصاد الاشتراكي.

المبحث الثاني : العوامل المؤثرة في انتاجية العمل.

اولا: العوامل الاجتماعية – الاقتصادية

ثانيا: العوامل العملية – التقنية

ثالثا: العوامل الطبيعية

المبحث الثالث: طرق قياس انتاجية العمل

اولا: الطريقة الطبيعية

ثانيا: طريقة معامل التكافؤ

ثالثا: طريقة تجميع الوقت

رابعا: الطريقة النقدية.

المبحث الاول

الأسس النظرية الإنتاجية

أولا: في مفهوم الإنتاجية

يعد مفهوم الإنتاجية من أكثر المفاهيم الاقتصادية شيوعا في الوقت الحاضر، رغم حداثة استخدامه من قبل الباحثين الاقتصاديين، ولكن يعتقد أن هذا المفهوم بنفس الوقت قديم نسبيا ويرجع قدمه إلى القرن الثامن عشر وأول من تحدث عنه هم الفيزوقراط وخاصة عند منظرهم الأول (د. فرنسوا كيناي) وذلك عام 1774. ومنذ ذلك الوقت وحتى فترة قصيرة شاب الغموض واللبس حول هذا المفهوم، وأصبح مفهوم الإنتاجية مثيرا للنقاش والجدل حتى عهد قريب، عندما أخذ الاقتصاديين وغيرهم الكتابة حول مفهوم الإنتاجية بدقة ووضوح أكثر وتقديم الدراسات والنظريات حوله، وكان ذلك في السنوات التي أعقبت الحرب العالمية الثانية، وبالرغم من أن هذه الدراسات زادت من تطوير هذا المفهوم إلا إنها بنفس الوقت زادت من تعقيده، فظهرت مفاهيم عديدة ومعان مختلفة له وبالشكل الذي أدى إلى اللبس والخلط بينه وبين عدد من المفاهيم الاقتصادية الأخرى مثل الإنتاج، والكفاءة الاقتصادية، وشدة العمل... الخ ونتيجة لذلك فقد عبر أكثر من اقتصادي على هذا اللبس حيث يقول أحدهم " أن كلمة الإنتاجية اليوم تحمل معاني متعددة، فالبعض يؤكد هي مقياس الكفاءة الشخصية للعامل، وللبعض الآخر هي المخرجات المطلوب تحقيقها من مجموعة الموارد، والبعض الآخر يرى أنها مرادفة للرفاهية، وربطها البعض بالزمن " والكثير يستخدمون كلمة الإنتاجية دون فهم كامل لمعانيها، حيث عبر الاقتصادي الأمريكي هابريكانت (Eabricant وهو يعتبر من أبرز الاقتصاديين الأمريكان في مجال الإنتاجية، عن هذا الخلط في مفهوم الإنتاجية بقوله

((الإنتاجية موضوع تحيطه فوضى كبيرة، الناس يستخدمون نفس المصطلح لكنهم يعنون به أشياء مختلفة))

إن هذا الاختلاف في مفهوم الإنتاجية يرجع إلى الأمور التالية:ا

1- اختلاف طبيعة عمل وهدف الاستخدام، الذي يرتب عليه عدم الاتفاق على وجهة نظر ثابتة بشأنه.

2- عدم الاتفاق بشأن العناصر الاقتصادية التي تكون مفهوم الإنتاجية، أي عدم الاتفاق على المحتوى الاقتصادي للإنتاجية، وما هي العناصر الاقتصادية التي يتضمنها هذا المفهوم.

3- عدم الاتفاق بشأن طريقة التعبير الكمي التي هي مؤشرات ومعايير إنتاجية.

ثانيا: الإنتاجية الكلية لعناصر الإنتاج

وهي العلاقة بين الناتج من السلع والخدمات. التي أنتجت خلال فترة زمنية معينة، وجميع عناصر الإنتاج التي استخدمت للحصول عليه، أي بعبارة أخرى هي النسبة الحسابية بين المخرجات **out put** وبين المدخلات **input** التي استخدمت في تحقيقها..

والمدخلات هي (الأرض، المواد الأولية، المكائن والمعدات والعمل... الخ)

ويمكن التعبير عنها بالصيغة التالية:-

$$\text{الإنتاجية الكلية} = \frac{\text{الناتج}}{\text{جميع عناصر الإنتاج}} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}} = \frac{\textbf{out put}}{\textbf{input}}$$

وهي بهذا المفهوم تعني درجة استغلال الوسائل الإنتاجية، أي بمعنى مؤشر لتحديد درجة الاستفادة من عناصر الإنتاج المستخدمة في الانتاج وهي مقياس التشغيل الاقتصادي للطاقة المتاحة. ومن خلال العلاقة السابقة يمكننا

القول ان الانتاجية سترتفع كلما ارتفع الناتج مع بقاء حجم عوامل الإنتاج ثابتا او حتى ارتفاعه بنسبة اقل.

وبالتالي من الممكن زيادة الإنتاجية عن طريق:

1- زيادة المخرجات مع ثبات المدخلات

2- زيادة المخرجات مع انخفاض المدخلات.

3- ثبات المخرجات مع انخفاض المدخلات.

4- زيادة المخرجات بنسبة أكبر من زيادة المدخلات.

5- انخفاض المخرجات نسبة أقل من انخفاض المدخلات.

ثالثا: الإنتاجية الجزئية

وهي العلاقة بين الناتج من السلع والخدمات التي انتجت خلال فترة زمنية معينة وأحد عناصر الإنتاج، وبعبارة أخرى هي النسبة الحسابية بين المخرجات وأحد عناصر الإنتاج.

ويعبر عنها بالصيغة التالية:

$$\text{الإنتاجية الجزئية لعناصر الإنتاج} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{عنصر واحد من عناصر الإنتاج}}$$

ومن هذا الأساس يمكن التمييز بين عدة أنواع من الإنتاجيات الجزئية تبعا لعناصر الإنتاج وهي:

1- $$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{الناتج}}{\text{العمل (عدد العاملين، عدد ساعات العمل...)}}$$

وهي تعتبر مؤشر لقياس كفاءة العمل المبذول من قبل العاملين في العملية الإنتاجية.

2- إنتاجية المواد: وهي العلاقة بين الناتج والمواد الأولية المستخدمة في تحقيقه، وتشمل المواد الأولية الداخلة في الإنتاج وكذلك المواد النصف مصنعة التي تم شراؤها من الخارج ويعبر عنها كما يلي:

$$\text{إنتاجية المواد} = \frac{\text{الناتج}}{\text{المواد}}$$

3- إنتاجية رأس المال: وهي العلاقة بين الناتج ورأس المال المستثمر، سواء كان رأس المال ثابت أو متغير أو كليهما ويعبر عنه كما يلي:

$$\text{إنتاجية رأس المال} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{رأس المال المستثمر}}$$

وهو يؤشر كفاءة استخدام رأس المال المستثمر وقدرته على تحقيق الربح

4- إنتاجية الأرض: وهي العلاقة بين الناتج والأرض الزراعية أو الأرض المستخدمة لأغراض الصناعة، وهو مؤشر يعكس كفاءة استخدام هذا العنصر وتعتبر إنتاجية العمل هي الإنتاجية الجزئية التي اعتمدت كمقياس لزيادة الإنتاجية كون أن عنصر العمل هو أهم عناصر الإنتاج وهو الذي يلعب الدور الحاسم في زيادة الإنتاجية على مستوى المنشأة أو الاقتصاد الكلي.

رابعا: القوانين الأساسية لإنتاجية العمل في الاقتصاد الاشتراكي:

سوف يتم التطرق هنا إلى بعض المفاهيم والعلاقات والقوانين الأساسية في الفكر الاقتصادي الاشتراكي لامكان تسهيل عملية التحليل النظري لإنتاجية العمل في هذا النظام وهي:

- **العمل**

" هو نشاط الإنسان العقلاني، الهادف إلى إنتاج الخيرات المادية وهو شرط أزلي وطبيعي لحياة كل المجتمع "

- **العمل الاجتماعي**

"هو مجموع العمل المتاح، ضمن مجتمع معين بشقيه العمل الحي والعمل المتجسد"

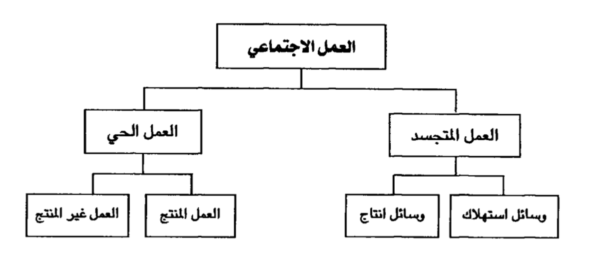
1- العمل الحي: هو الجهد العضلي والذهني المبذول في المنتوج ويقسم بدوره إلى:

أ- العمل المنتج: " هو العمل الموجه لإنتاج الخيرات المادية الحياتية، عن طريق تكييف وتغيير الأشياء الموجودة في الطبيعة، وبشكل معين، بحيث تصبح صالحة لأشباع الحاجات الإنسانية، ومن الأمثلة على الأعمال المنتجة: العمل الزراعي، الصناعي، الحرفي، الأعمال الخدمية المرتبطة بالعملية الإنتاجية، مثل خدمات التوزيع، الخزن والنقل.

ب- العمل غير المنتج: "هو العمل الذي يشمل مختلف أنواع النشاط الاجتماعي المفيد، وذا أهمية كبيرة للمجتمع، دون أن ترتبط بإنتاج الخيرات المادية" ومن الأمثلة عليه، العمل في قطاع التعليم والصحة.

2- العمل المتجسد: "هو العمل الحي المنتج، والذي بذل في مرحلة إنتاجية سابقة، وتبلور في صورة سلع استهلاك أو سلع إنتاج". وتجدر الإشارة إلى إن للعمل المتجسد في صورة وسائل إنتاج. أهمية خاصة بالنسبة لعمليات الإنتاج المادية، حيث يكون إلى جانب العمل الحي، المنتج الأساسي والموضوعي للعمليات الإنتاجية المادية.

لذا يمكن توضيح مكونات العمل الاجتماعي بالشكل أدناه:



- **قوة العمل:**

" هي مجموعة الخصائص الجسمانية والذهنية للإنسان التي يعزى إليها الفضل في قدرته على القيام بالعمل "

- **موضوع العمل**

" هو كل ما يوجه إليه النشاط الإنساني. ومن الممكن أن تكون الأشياء التي تقدمها الطبيعة ذاتها، موضوعات للعمل، وكذلك الأشياء التي تكون قد تعرضت للمعالجة الأولية. وبالتالي فإن موضوع العمل المعين، يمكن أن يمر بمراحل متعددة من المعالجة، وفي جميع هذه المراحل يضاف إليه عمل بشري. لذا فإن كل مادة خام مثلا تعتبر موضوعا لعمل، ولكن ليس كل موضوع عمل هو مادة خام."

- **أدوات العمل:**

هي جميع الأشياء التي يعالج الإنسان بواسطتها موضوع عمله ويؤثر فيه، مثل الأرض، والمكائن والآلات.

- **وسائل الإنتاج:**

هي الأشياء المادية التي يستخدمها الإنسان في عمله أي قوة العمل وموضوع العمل وأدوات العمل، والأشياء الأخرى التي لا تدخل ضمن أدوات العمل، مثل الأبنية، والمخازن، الموانئ الخ...

- **القوى الإنتاجية:**

هي وسائل الإنتاج وقوة العمل، وإن تطور قوة العمل وتحسن وسائل الإنتاج يؤديان نحو القوة الإنتاجية للمجتمع، وبما أن الشرط الحاكم لأي عملية إنتاجية يتمثل بوجود العمل الإنساني، أي الإنسان ذاته لذا فإن الإنسان هو القوة الإنتاجية الرئيسية في المجتمع.

- **علاقات الإنتاج:**

" هو نوع من العلاقات الاجتماعية، تنشأ في عملية الإنتاج، أي في عملية العمل نفسها، وأثناء التفاعل بين الإنسان والطبيعة وذلك بسبب الطبيعة الاجتماعية للعمل " وبالتالي كون مجموع علاقات الإنتاج تشكل الهيكل الاقتصادي للمجتمع، أي البناء الاجتماعي للإنتاج. عليه فإن تطور القوى الإنتاجية يعتبر الشرط الحاسم لظهور وتطور علاقات الإنتاج.

- **قانون زيادة إنتاجية العمل:**

ينص هذا القانون " بأنه كمية العمل الاجتماعي بشقيه العمل الحي والعمل المتجسد، الضرورية لإنتاج سلعة معينة، ينخفض بصورة مستمرة "

وقد بين الفكر الاقتصادي الاشتراكي على إنه قانون عام، ينطبق على جميع النظم الاقتصادية – الاجتماعية، ويتحقق على الصعيد الجزئي من خلال الاقتصاد بالعمل الحي اللازم لإنتاج الوحدة الواحدة من المنتج. (مع المحافظة

على النوعية أو تحسينها) ويتحقق على الصعيد الكلي من خلال الاقتصاد بالعملين الحي والمتجسد اللازمين لإنتاج سلعة معينة.

- **الترابط بين قانون زيادة إنتاجية العمل وقانون الاقتصاد بالوقت:**

كون إنتاجية العمل تعبر عن فاعلية العمل الحي خلال فترة زمنية معينة وكونها معيار يعكس مدى التطور في قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج وكما إن الزيادة في إنتاجية العمل الحي تفي الحصول على المزيد من المنتجات بنفس الفترة الزمنية السابقة وبنفس كمية العمل الحي المبذول في الوحدة الإنتاجية أو في المجتمع أو الحصول على نفس كمية الإنتاج السابق بزمن أقل ن السابق، أي بكمية عمل أقل، لذا يمكن القول أن إنتاجية العمل هي بمثابة انعكاس لقانون اقتصاد الوقت " لأن كمية السلع والخدمات المنتجة تتوقف ضمن إطار مجتمع معين أو وحدة إنتاجية على فاعلية العمل الحي فكلما ارتفعت فاعلية العمل الحي انخفض الوقت اللازم لإنتاج كل سلعة أو خدمة من هذه السلع والخدمات وازدادت بالتالي قدرة هذا المجتمع أو الوحدة على إنتاج المزيد من السلع والخدمات بنفس وحدات الزمن السابقة " أي إن الاقتصاد بالزمن خلال العملية الإنتاجية، يعتبر الأساس الموضوعي لرفع الدرجة والكفاءة الإنتاجية لدى المجتمع ومن خلال قانون زيادة إنتاجية العمل.

بقي أن نشير إلى إن قانون الاقتصاد بالوقت لا ينحصر ارتباطه بالعمل الحي. فقط وإنما بالعمل المتجسد أيضا، من خلال تقليل تلف المواد وتلافي تبذير الطاقة، وكذلك فاعلية عمليات صيانة المكائن والالآت واستغلال طاقاتها الإنتاجية بصورة متزايدة.

المبحث الثاني

العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل

إن إنتاجية العمل مفهوم اقتصادي، يستخدم للتعبير عن فاعلية العمل المنتج الحي في مجال إنتاج المنتجات والخدمات المادية وإن زيادة إنتاجية العمل تعني:

1- إنتاج نفس الكمية من القيمة الاستعمالية بفترة زمنية أقل (مرتبطة باستخدام أقل من العمل الحي المبذول لكل وحدة زمنية).

2- إنتاج كمية أكبر من الكمية الاستعمالية بنفس الفترة الزمنية (مرتبطة باستخدام نفس العمل الحي المبذول).

وتختلف درجة تأثير العمل المنتج نتيجة لارتباطه بالظروف الاجتماعية ومستوى وسائل الإنتاج وأساليب الإنتاج. ويتضح لنا أيضا من إن زيادة إنتاجية العمل مرتبطة بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية وغير البشرية المتاحة داخل الوحدة الاقتصادية من أجل تخفيض قدر المستطاع كمية العمل الاجتماعي المبذول في إنتاج كل سلعة.

وبما إن العوامل المؤثرة على رفع وتأثر إنتاجية العمل كثيرة ومتعددة الجوانب ومترابطة الجوانب وذات تأثير متبادل، بحيث لا يمكن أن يأخذ عامل واحد ودراسة مدى تأثيره على زيادة إنتاجية العمل بمعزل عن بقية العوامل الأخرى، لهذا كله اعتبرت معالجة العوامل التي تؤثر على زيادة إنتاجية العمل هي مسألة أساسية مطروحة للبحث من قبل الاختصاصين والمعاهد وأفردت لها دراسات عديدة.

وعليه يمكننا تحديد ثلاث مجاميع من العوامل الرئيسية التي تؤثر في انتاجية العمل بحيث تنطوي تحت لوائها كل العوامل الأخرى التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على زيادة إنتاجية العمل وهي:

1- العوامل الاجتماعية – الاقتصادية.

2- العوامل العلمية – التكنيكية.

3- العوامل الطبيعية.

أولا: العوامل الاجتماعية – الاقتصادية

إن مجموعة العلاقات الاجتماعية – الاقتصادية ما هي إلا تعبير عن واقع علاقات الملكية الموجودة في المجتمع، وعلى هذا الأساس فهي تتمثل بمجمل العلاقات الفكرية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية المادية.

والمقصود هنا بالعلاقات الاجتماعية الفكرية هي مجمل الأفكار والاديولوجيات والعادات والتقاليد والمعتقدات وطبيعة المجتمع وهي بذلك يعني البناء القومي في المجتمع أما العلاقات المادية الاجتماعية فتمثل بالتبادل والتوزيع وعلاقات الملكية، والتي تؤثر بشكل غير مباشر على زيادة إنتاجية العمل.

كذلك يجب علينا أن نفرق بين العوامل المباشرة والعوامل غير المباشرة التي تؤثر على زيادة إنتاجية العمل.

فمن العوامل التي تؤثر بشكل مباشر على زيادة إنتاجية العمل هي:

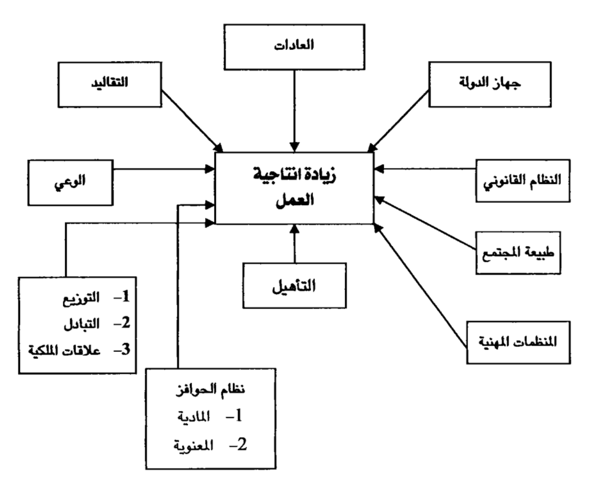
1- التأهيل.

2- الوعي.

3- نظام التعاون داخل العملية الإنتاجية.

4- نظام الحوافز المادية والمعنوية.

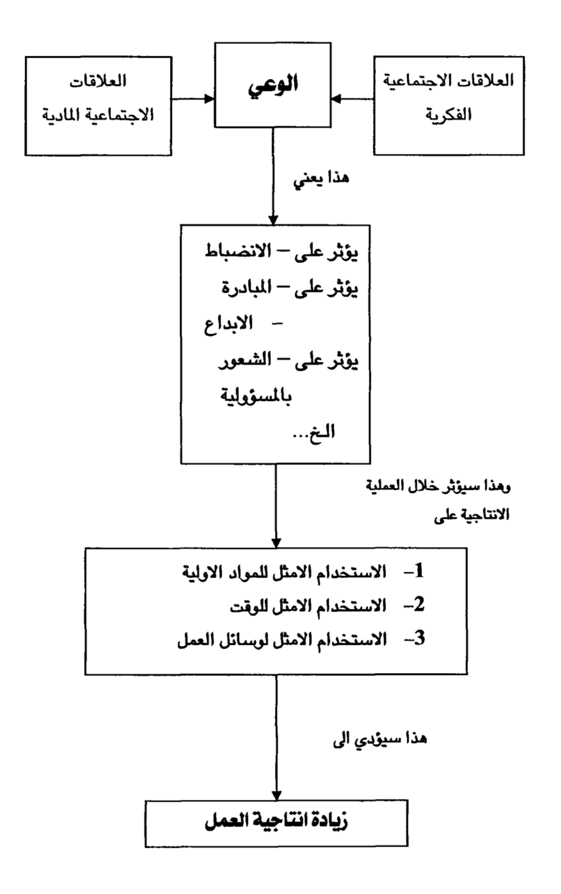
أما العوامل غير المباشرة فهي تتمثل بالعوامل التابعة للبناء الفوقي في المجتمع علما أن جميع هذه العوامل ذات علاقات وتأثير متبادل مع بعضها البعض الآخر والشكل التالي يوضح لنا بعض العوامل الإجتماعية الاقتصادية التي تؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل:



إن الشكل أعلاه يمثل مجموعة العوامل الاجتماعية – الاقتصادية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على زيادة إنتاجية العمل.

ولو أخذنا الوعي كعامل مباشر لزيادة إنتاجية العمل. فإن الوعي مفهوم عام وشامل، وهو يختلف بمستواه بين البشر، ولكن الوعي يمكن أن ينعكس بمؤشرات خاصة كالانضباط والشعور بالمسؤولية والابداع والمبادرة فهذه المؤشرات تعبر بشكل أو بآخر عن الوعي المتولد لدى الإنسان.

كما أن شكل الوعي ونموه عند الإنسان يحتاج إلى وقت طويل ولن يتبلور الوعي في الأمد القصير، حيث يحتاج فترة طويلة لتشكيله ونموه، ولابد من خلق مجموعة من العوامل والمؤثرات التي تلعب فعلها فيه، ومن هذه المؤثرات التعليم والثقافة والاذاعة والتلفزيون والتربية العامة في المجتمع ودور المنظمات المهنية والأحزاب السياسية وكذلك دور العائلة في هذا المجال.


العلاقات الاجتماعية المادية
الوعي
العلاقات الاجتماعية الفكرية
هذا يعني
يؤثر على – الانضباط
يؤثر على – المبادرة
– الابداع
يؤثر على – الشعور بالمسؤولية
الخ...
وهذا سيؤثر خلال العملية الانتاجية على
1- الاستخدام الامثل للمواد الاولية
2- الاستخدام الامثل للوقت
3- الاستخدام الامثل لوسائل العمل
هذا سيؤدي الى
زيادة انتاجية العمل

ثانيا: العوامل العلمية – التقنية

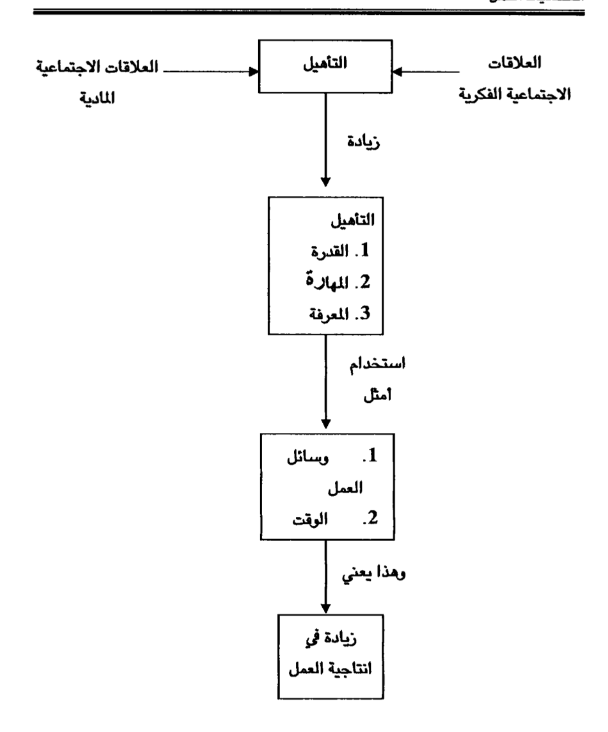
إن الإنسان كأهم عناصر الإنتاج يلعب خلال العملية الإنتاجية دورا أساسيا. ولهذا فإن عملية التأهيل تمكن الإنسان من الحصول على القدرة والمعرفة والمهارة والتي تمكنه من القيام بالأعمال المعقدة. كما إن كيان التعليم في المجتمع يلعب دورا كبيرا في ايصال المعرفة بشكليها العام والمتخصص كما إن الكادر المؤهل يعتبر ضرورة ملحة خلال عملية الإنتاج المادي من جهة ومن جهة ثانية يلعب التأهيل دورا في خلق الشخصية المتطورة والمتعلمة داخل المجتمع.

إن من شروط الثورة العلمية التقنية ومن شروط عملية التعجيل في التصنيع هو ارتفا ع الطلب على الكوادر المؤهلة من االعمالة بشكل غير اعتيادي.

كما ان تشغيل التقنية والمكائن المتطورة وتحقيق نسبة عالية من الإنتاجية، لا يمكن أن يتم إلا بواسطة تشغيل كوادر مؤهلة بشكل يتطابق مع نسبة تطور تلك التقنيات والالات.

ومن أجل الوصول إلى ذلك يتطلب التنسيق بين مختلف القطاعات الاقتصادية ذات العلاقة وخاصة التعليم – والتعليم العالي والصناعة من أجل وضع البرامج الخاصة لخلق الكوادر اللازمة والضرورية لعملية التنمية وتوفير الكوادر اللازمة والتي تنسجم مع تطور التقنيات والمكائن والمعدات المستخدمة في عملية التصنيع والتنمية حتى يحصل التطابق بينهما من أجل الوصول إلى أعلى إنتاجية ممكنة.

والنموذج التالي يوضح تأثير التأهيل على رفع إنتاجية العمل:–



ثالثا: العوامل الطبيعية:

إن العوامل الطبيعية من العوامل المهمة التي تؤثر على رفع إنتاجية العمل. وهي عوامل دائمية للإنتاج ولحياة الإنسان. وإن الإنسان لا يستطيع أن يخلق الأشياء دون الطبيعة.

وتحت العوامل الطبيعية يمكن تصنيف ما يلي. المناخ (الحرارة، درجة الرطوبة، الأمطار، الهواء) العلاقات الطبيعية (المياه، مكمنات الأرض، عالم النبات). وكذلك العوامل الجغرافية.

وإن جميع هذه العوامل ودرجة توفرها وملائمتها مع طبيعة الإنسان كلها سوف تؤثر بشكل سلبي أو ايجابي على مجمل العملية الإنتاجية سواء في القطاع الزراعي أم الصناعي أو بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى.

وسوف تؤثر أيضا على الإنتاج والإنتاجية، وبالأخص إنتاجية العمل، لأن جميع هذه العوامل تؤثر وبشكل مباشر أو غير مباشر على الإنسان الذي يلعب الدور الحاسم في العملية الإنتاجية وكما ذكرنا سابقا. ومن الأمثلة على ذلك درجة الحرارة والرطوبة وسرعة الهواء، مما لها أثر مباشر على إنتاجية العمل.

المبحث الثالث

طرق قياس انتاجية العمل

أولا: الطريقة الطبيعية

إن هذه الطريقة تتطلب وجود منتجات من نوع واحد قابلة للمقارنة أي إنها تطبق في الأنشطة ذات الإنتاج المتماثل. وتعبر هذه الطريقة عن العلاقة بين الإنتاج مقاسا بوحدات عددية (متر، طن، قطعة... الخ) وبين عنصر العمل مقاسا بعدد العاملين أو ساعات العمل، وهي تعتبر من أسهل وأدق الطرق المتبعة في قياس إنتاجية العمل. ويمكن توضيحها بالصيغة التالية:

$$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{حجم الإنتاج (بالوحدات العددية)}}{\text{عدد العاملين أو ساعات العمل}}$$

ويمكن التعبير عنها بالمعادلة $أ = \frac{ك}{ع}$

إذا اعتبرنا أن أ = إنتاجية العمل

ك = عدد الوحدات المنتجة من سلعة معينة

و ع = عدد العاملين أو ساعات العمل

فلو أخذنا مثلا: حرفي يعمل بمفرده مدة (8) ساعات في اليوم وينتج (16) وحدة من سلعة معينة فإن إنتاجيته في هذه الحالة تساوي وحدتان في الساعة وبتطبيق المعادلة

$$أ = \frac{16}{8} \; 2 \text{ وحدة / ساعة}$$

وإذا كان الهدف هو معرفة كفاءة عنصر العمل، فنقوم بقلب المعادلة السابقة وتصبح كالاتي:

$$أ = \frac{ع}{ك}$$

أي إن الوقت اللازم لإنتاج وحدة واحدة من السلعة هو نصف ساعة فقط

ولو فرضنا أن كفاءة هذا الحرفي قد تحسنت، وأصبح ينتج (20) وحدة خلال (8) ساعات عمل في اليوم بدلا من (16) وحدة وفي هذه الحالة يقال أن إنتاجيته زادت بنسبة 25٪، حيث صار ينفق (24) دقيقة فقط لإنتاج الوحدة بدلا من نصف ساعة.

والمعادلة تصبح على الشكل التالي:

كفاءة عنصر العمل

$$أ = \frac{ع}{ك}$$

$$= \frac{8 \times 60 \text{ دقيقة}}{20} = \frac{480}{20} = 24 \text{ دقيقة}$$

$$\text{نتاجية العمل و } أ = \frac{ك}{ع} = \frac{20}{8} = 2.5 \text{ وحدة}$$

أي إن إنتاجية عمل الحرفي ارتفعت بنسبة 25٪

وعليه وكما أوضحنا أن هذه الطريقة لا يمكن استخدامها على وحدة إنتاجية تقوم بإنتاج وحدات متعددة، وعليه لا يمكن قياس إنتاجية العمل على صعيد الاقتصاد الوطني أو القطاعي بسبب اختلاف وتعدد المنتجات، إلا إنه من

الممكن استخدام هذه الطريقة في الأنشطة ذات الإنتاج المتماثل كإنتاج الحبوب، أو استخراج المعادن.

ومن أجل متابعة تطورات إنتاجية العمل لعدد من السنوات ومقارنة مدى تطور إنتاجية العمل في الوقت الحاضر مثلا بمستوى إنتاجية العمل لفترة الأساس فتكون المعادلة على الشكل التالي:

$$\text{النمو في إنتاجية العمل} = \frac{\text{إنتاجية العمل حاليا}}{\text{إنتاجية العمل في فترة الأساس}} =$$

$$= \frac{\dfrac{\text{كمية السلع المنتجة خلال الفترة الحالية}}{\text{الزمن المستغرق في إنتاجها}}}{\dfrac{\text{كمية السلع المنتجة في فترة الأساس}}{\text{الزمن المستغرق لإنتاجها}}} = \frac{\dfrac{ك_1}{ع_1}}{\dfrac{ك_0}{ع_0}}$$

$$= \frac{ك_1}{ع_1} \times \frac{ع_0}{ك_0}$$

والمثل العددي التالي هو عبارة عن مقارنة لإنتاجية العمل بين فترتين هما ن، $ن_1$

الفترة	كمية الإنتاج/ طن	العمل المبذول / عامل/ يوم
ن	1200	1000
$ن_1$	1500	1200

$$\text{نتاجية العمل} = أ = \frac{ك}{ع}$$

$$\text{الفترة ن} = \frac{1200}{1000} = 1.200 \text{ طن/ عامل/ يوم}$$

الفترة ن1 = $\frac{1250}{1000}$ = 1.250 طن/ عامل/ يوم

مقدار الزيادة = 0.050 طن

كفاءة عنصر العمل = $\frac{ع}{ك}$

الفترة ن = $\frac{1000}{1200}$ = 0.833 عامل/ يوم/ طن

الفترة ن1 = $\frac{1200}{1500}$ = 0.800 عامل/ يوم/ طن

= 0.033 انخفاض وقت العمل

وهذا يعني هناك تحسنا في مستوى الإنتاجية حيث هناك زيادة في إنتاجية العمل في الفترة الثانية، ويمكن ملاحظة هذه الزيادة في الصيغتين حيث تعبر الصيغة الأولى

أ = $\frac{ك}{ع}$

عن زيادة مقدارها (50 كغم) لكل عامل / يوم أما بالنسبة للصيغة الثانية والتي عبرت عن ذلك خلال انخفاض وقت العمل المبذول بمقدار (0.033) لكل عامل / يوم أما إذا احتسبنا معدل النمو في إنتاجية العمل وحسب المثال أعلاه وإذا اعتبرنا أن الفترة ن 1 هي الفترة الحالية والفترة ن هي سنة الأساس في المقارنة فتكون نسبة النمو هي:

$$\frac{أ_1}{أ_0} = \frac{\dfrac{ك_1}{ع_1}}{\dfrac{ك_0}{ع_0}}$$

ثانيا: الطريقة الطبيعية المعدلة (طريقة معامل التكافؤ)

اتبعت هذه الطريقة لقياس إنتاجية العمل عند اختلاف حجم ونوعية المنتجات، ويتم ذلك عن طريق اختيار واحد من هذه المنتجات المتعددة واعتباره أساسا لتحويل المنتجات الأخرى لأجل التوصل إلى معامل التكافؤ.

ويعتبر مقياس كمية العمل اللازمة للإنتاج هو القياس المتبع أكثر من غيره في الحياة العملية والذي يتم على أساسه بناء معاملات التكافؤ.

فلو فرضنا أن مشروعا معينا يقوم بإنتاج أربعة أنواع من المنتجات وكما هو موضح في الجدول التالي:

نوع الإنتاج	كمية الإنتاج السنوية (طن)	الوقت اللازم لإنتاج طن واحد بالساعات
أ	500	4
ب	350	3
ج	200	6
د	600	2

وإذا اعتبرنا أن المنتج أ هو الذي أعتمد كأساس للتحويل

$$\text{فإن معامل التكافؤ ب إلى أ} = \frac{\text{الساعات اللازمة لإنتاج طن واحد من منتج ب}}{\text{الساعات اللازمة لإنتاج طن واحد من المنتج أ}}$$

معامل تكافؤ ج إلى أ = $\frac{6}{4} = 1.5$

معامل تكافؤ ج إلى أ = $\frac{2}{4}$ 0.5

كمية الإنتاج الكلية على أساس معاملات التكافؤ =

$= 0.5 \times 600 + 1.5\times 200 + 075 \times 350 + 500$

$300+ 300 + 262.5 + 500$ = 1362.5 طن

وإذا فرضنا أن:

عدد العمال = 33 عامل

عدد أيام العمل الفعلية في السنة = 300 يوم

وجبات العمل في اليوم = وجبة واحدة

عدد ساعات وجبة العمل = 8 ساعات

فالوقت الإجمالي للعمل في هذه الحالة = 33×8×300 = 79200 ساعة / سنة

إنتاجية العمل = $\frac{\text{الإنتاج الكلي}}{\text{وقت العمل الإجمالي}} = \frac{1362.5}{79200} =$ 0.0172 طن/ عامل/ يوم

أما تحديد عدد العمال اللازم فيكون:

الإنتاجية = $\frac{\text{العمل}}{\text{الناتج}} = \frac{58}{1362.5} =$ 58 طن/ عامل/ يوم

أي إننا نحتاج إلى (58) عاملا لمدة ساعة واحدة لإنتاج طن واحد فإذا كانت النتيجة التي نحصل عليها دون المستوى المطلوب عندئذ ينبغي دراسة الأسباب ووضع سبل العلاج اللازمة.

ثالثا: طريقة تجميع الوقت:

تعتمد هذه الطريقة على تحديد الزمن اللازم لإنتاج وحدة واحدة من ناتج معين بدلا من استخدام وحدات قياس طبيعية (طن، متر...) أو وحدات نقدية (قيمة الإنتاج كذا دينار دولار....) فبموجب هذه الطريقة يعبر عن قيمة الناتج بوحدات زمنية (ساعة، يوم...) ويقاس معدل نمو الإنتاجية بموجب هذه الطريقة بمقارنة حجم الإنتاج من ناحية والتطور في وقت العمل من ناحية أخرى وفقا لصيغة التالية:

إذا فرضنا

ر أ = الرقم القياسي لإنتاجية العمل

$ك_1$ = كمية الناتج في فترة المقارنة

ن، $ن_1$ = وقت العمل اللازم لإنتاج كل وحدة في فترتين الأساس والمقارنة

$$ر\ أ = \frac{ك1 \times ن}{ك_1 \times ن_1} \times 100$$

والمثال التالي يوضح كيفية استخدام هذه الصيغة:

مشروع معين ينتج ثلاثة أنواع من المنتجات هي (س، ص، ع) ولكل من هذه الأنواع زمن معين لإنتاجه. وبعد إدخال بعض التحسينات التقنية أمكن خفض الزمن اللازم لإنتاج وحدة من النوعين (س، ص) ووفقا للجدول التالي:

نوع الإنتاج	كمية الإنتاج $ك_1$	الزمن في فترة الأساس (ساعة) $ن_0$	الزمن في فترة المقارنة $ن_1$	$ك_1 \times ن$	الإنتاج × الزمن ساعة $ك_1 \times ن$
س	40	22000	20000	880000	800000
ص	80	20000	18000	160000	144000
ع	180	10000	10000	180000	180000

$$ر\ أ = \frac{10000 \times 180 + 20000 \times 80 + 22000 \times 40}{10000 \times 180 + 18000 \times 80 + 20000 \times 40} \times 100$$

$$= \frac{4280}{4040} = 1.059$$

$$1.059 \times 100 = 105.9$$

وهذا يعني أن إنتاجية العمل قد ارتفعت بنسبة 5.9 ٪ في فترة المقارنة عن مستواها السابق في فترة الأساس. ويقترن ذلك بتوفير (240) ألف ساعة عمل نتيجة التحسينات التقنية.

4280 – 4040 = (240) ألف ساعة

وتمتاز هذه الطريقة بكونها تمكن من حساب النمو في إنتاجية العمل بمعزل عن تغير هيكل أسعار المنتجات وتوضح بصورة جيدة قانون الاقتصاد في الوقت. إلا إنها تواجه صعوبة الحصول على البيانات الدقيقة وبشكل خاص فيما يتعلق بتحديد الوقت اللازم لإنتاج الوحدة الواحدة من كل نوع من المنتجات.

رابعا: الطريقة النقدية:

إن استخدام الطريقة النقدية تفضل على استخدام الطريقة الطبيعية عندما تكون هناك منتجات متعددة ومختلفة النوعية وفي هذه الطريقة يؤخذ بنظر الاعتبار قيمة الإنتاج الإجمالي بالأسعار الثابتة بدلا من حجم الإنتاج مقاسا بوحدات طبيعية ويمكن الحصول على قيمة الإنتاج الإجمالي بضرب عدد الوحدات المنتجة في السعر الثابت وتقسم النتيجة على عدد العاملين للحصول على إنتاجية العمل.

فإذا كانت:

إنتاجية العمل = أ

وكمية الإنتاج = ك

السعر الثابت = س

عدد العاملين = ع

فإننا نحصل على المعادلة التالية:

$$أ = \frac{ك\ س}{ع}$$

$$إنتاجية\ العمل = \frac{قيمة\ الإنتاج\ الإجمالي\ بالأسعار\ الثابتة}{عدد\ العاملين}$$

أما إذا أردنا قياس مؤشر النمو فلابد من مقارنة مستوى إنتاجية العمل لفترة معينة بمستوى إنتاجية العمل لفترة الأساس ووفقا للصيغة التالية:

$أ_0$ = إنتاجية العمل في فترة الأساس

$أ_1$ = إنتاجية العمل في فترة المقارنة

$$\frac{أ_1}{أ_0} = ر\ أ = الرقم\ القياسي\ لإنتاجية\ العمل$$

$$ر\ أ = \frac{\Sigma\ ك_1\ س}{ع_1} \times \frac{ع_0}{\Sigma\ ك_0\ س}$$

أما سبب استخدامنا للأسعار الثابتة هو من أجل إزالة آثار تغير الأسعار، إذ قد تزداد قيمة الإنتاج ليس بسبب الكفاءة في استخدام عنصر العمل، وإنما بسبب ارتفاع أسعار المنتجات. لغرض تجنب الآثار الناجمة عن التضخم النقدي استخدمت الأسعار الثابتة.

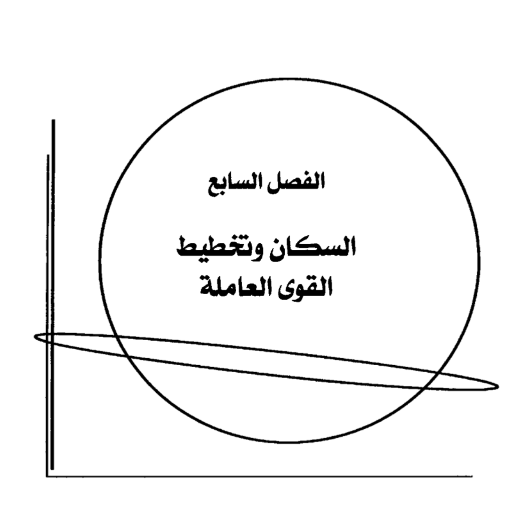
وإن استخدام قيمة الإنتاج الإجمالي للتعبير عن مقدار الناتج من العملية الإنتاجية قد يؤدي إلى إعطاء صورة غير صحيحة إذا كان الهدف من الدراسة هو قياس إنتاجية العمل على مستوى الاقتصاد القومي او على مستوى القطاع. ويرجع ذلك إلى إن قيمة الإنتاج تشمل أيضا قيمة مستلزمات الإنتاج (قيمة المواد الأولية واندثار الأصول الثابتة). وحيث إن ناتج صناعة معينة قد يستخدم كمادة أولية في صناعة أخرى، لذا فإن احتساب قيمة المنتجات في عدة صناعات ضمن القطاع قد يؤدي إلى تكرار في الحساب. ولأجل تجنب ذلك يجب طرح قيمة مستلزمات الإنتاج من قيمة الناتج الإجمالي وبذلك نحصل على قيمة الناتج الصافي أو القيمة المضافة ويمكن التعبير عن ذلك

$$\text{إنتاجية العمل} = \frac{\text{القيمة المضافة}}{\text{عدد العاملين}}$$

$$= \frac{\text{قيمة الإنتاج الإجمالي} - \text{قيمة مستلزمات الإنتاج}}{\text{عدد العاملين}}$$

ويمكن اعتبار مؤشر القيمة المضافة من أفضل الطرق لقياس إنتاجية العمل. وغالبا ما تعتمد هذه الطريقة في تخطيط الاجور ومنح الحوافز.

إلا إن استخدام هذه الطريقة لا يخلو من بعض المشاكل خاصة ما يتعلق منها في احتساب اندثارات الأصول الثابتة.



الفصل السابع

السكان وتخطيط القوى العاملة

المبحث الأول : الاهمية الاقتصادية للسكان

اولا: السكان في الفكر الاقتصادي

ثانياً: دور السكان في النمو الاقتصادي.

المبحث الثاني : تخطيط القوى العاملة

أولاً: المنهجية المتبعة في تخطيط القوى العاملة.

ثانياً: الأساليب الكمية في تخطيط القوى العاملة.

ثالثاً: نماذج تخطيط القوى العاملة وتقدير الاحتياجات.

رابعاً: تخطيط العمالة على مستوى المشروع.

المبحث الاول

الأهمية الاقتصادية للسكان

أولاً: السكان في الفكر الاقتصادي:

يعتبر الاقتصادي روبرت مالثوس أول من أهتم بدراسة السكان وذلك على أثر زيادة السكان في بريطانيا في نهاية القرن الثامن عشر في محاولة منه مع اقتصاديين آخرين لدراسة أسباب هذه الزيادة وأثارها على النشاط الاقتصادي وقد ساهم هذا الاقتصادي في هذا الموضوع بنظريته التي عرفت بأسم «نظرية مالثوس في السكان» التي أكدت خطورة الزيادة السكانية مالم تزداد الموارد المتاحة بنفس نسبة زيادة السكان،ويعتبر مالثوس أول من استخدم الحقائق الاقتصادية والاجتماعية لتبرير منطلقاته النظرية بشأن حركة نمو السكان والتغيرات التي تطرأ عليها ومدى تاثيره على الاقتصاد الدولي.

إن زيادة السكان هذه تركت في نفس مالثوس أثراً كبيراً بوضوح في رسالته عن السكان وكان للثورة الصناعية التي بدأت في تلك الفترة أثاراً عميقة كان من شأنها أن اضطر العمال الى العمل ساعات طويلة بأجر لا يزيد عن حد الكفاف. وكانت هذه الظروف السيئة التي عاش فيها العمل مرآة قاتمة راى فيها مالثوس حالة البؤس والشقاء التي كان بعيش فيها الانسان في ذلك الوقت.

رأى الاقتصادي مالثوس ان المساهمين في الانتاج فعلاً يشكلون جزءاً معيناً من السكان العاملين الذي يجب عليهم اطعام الجزء الآخر من السكان غير العاملين: هذا المجتمع الذي يتزايد بوتيرة عالية حيث لا يكفي الطعام الذي ينتجه العاملون لاشباع تلك الاعداد المتزايدة من السكان وخلاصة آراء مالثوس ان السكان يتزايد بمتوالية هندسية والموارد الاقتصادية تتزايد بمتوالية عددية مما يفضي ذلك الى ظهور المشاكل الاقتصادية في المجتمع بسبب الفجوة الكبيرة بين حجم السكان المتزايد وتطور الموارد المهدورة.

لقد تابع مالثوس الاتجاهات السكانية التي كانت سائدة في عصره والمتمثلة في الطلب على اليد العاملة للعمل في المصانع بارخص الاسعار والطلب على البشر المقاتل في الجيش من جهة وزيادة السكان وازدحام المدن الصناعية بالسكان من الجهة الاخرى. فجاءت نظريته لتضع حداً لذلك فقد حذر من زيادة السكان التي تقضي (حسب اعتقاده) على كل ما تحققه برامج التنمية والتقدم الاقتصادي المطلوب. لقد تعرضت نظرية مالثوس الى انتقادات مختلفة،من أهمها الافكار التي انطلقت منها هذه النظرية لاتمت الى الواقع باي صلة،حيث إذا ما أخذت مسألة التطور التقني والفني الذي يمر بها المجتمع بنظر الاعتبار. وتطور وسائل الانتاج ومايتبعها من وسائل التدريب والاعداد والتأهيل المهني والتي يعتبر الانسان موضوعها الاساسي،فإن المشكلة السكانية التي يطرحها مالثوس تعتبر مشكلة آنية ومباشرة لاتتعلق بالحاضر والمستقبل وبالامكان ايجاد الحلول المناسبة لها،لذلك يمكن القول ان المشكلة التي تعرض لها مالثوس في نظريته المعروفة ((نظرية مالثوس في السكان)) هي مشكلة قديمة تطورت ابعادها واستجدت الحلول لها في ظل تبلور ابعاد التنمية واتجاهات التطور الاقتصادي التي تبلورت بمراحل التطور التي مرت بها المجتمعات المختلفة.

ثانياً: دور السكان في النمو الاقتصادي:

يعد السكان احد المتغيرات الديناميكية المهمة التي تؤثر في عملية النمو الاقتصادي وذلك من خلال عنصر العمل الذي يعد هو الآخر سبباً من أسباب التخلف الاقتصادي أو عائقاً من عوائق النمو أما بندرته أو بوفرته أو بانخفاض انتاجيته او بعدم وجود الوسائل اللازمة لاستخدامه استخدام أمثل. ولتوضيح هذه المؤثرات لابد من تحليل المتغيرات:

- حجم السكان.
- معدل التغير في السكان.
- توزيع الاعمار.

إن العناصر الثلاثة آنفة الذكر بترابطها وتفاعل بعضها مع البعص تؤثر بشكل أو بآخر على مسارات النمو في المجتمعات كافة بغض النظر عن طبيعة أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية،فلا زالت كثير من القارات تعاني من نقص كبير في مواردها الاقتصادية نتيجة لعدم الاستخدام الكامل لطاقاتها ومواردها التي تمكنها من مواجهة معدلات النمو العالية للسكان،فالزيادة في الناتج المحلي الاجمالي في ظل الزيادة المطردة للسكان عملت على تخلفها الاقتصادي لانخفاض نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي،الأمر الذي دفع تلك االبلدان على زيادة معدلات التنمية فيها لتغطية تلك الزيادات في السكان وبالتالي رفع نصيب الفرد من الناتج.

من البديهي ان النمو الاقتصادي يتأثر بارتفاع نسبة السكان أي زيادة نسبة المستهلكين من السكان الذين لايسهمون في عملية الانتاج،كذلك يتأثر بوجود نسبة كبيرة من النساء اللواتي لايدخلن في سوق العمل وخاصة في الدول النامية اضافة الى نسبة المشتغلين فعلاً ممن تقل اعمارهم عن (15) سنة في البلدان النامية أكبر منها في البدان المتقدمة.. مما يتبع ذلك انخفاض في انتاجية العاملين دون سن العمل وحرمانهم من فرص التعليم الامر الذي يعمل على خفض انتاجيتهم عند بلوغ سن العمل. وبناءاً عليه تتجسد المشكلة في ايجاد السبل الكفيلة لزيادة معدلات الانتاج بدرجة تفوق الزيادة للسكان أو تعادلها على الاقل،علماً بأن تجارب الدول الصناعية المتطورة تشير الى أن زيادة الانتاج وارتفاع مستوى الدخل بعد فترة قصيرة نسبياً يتبعها تدني في معدلات المواليد على الرغم من أنها ستكون مسبقة بفترة يزداد فيها السكان بمعدلات نمو تفوق نسب الزيادات في الدخل وخاصة بعد تحسن مستوى السكان نتيجة انتشار التعليم واسهام المرأة في العمل.

وفي البلدان النامية التي تعاني من فيض ملحوظ في السكان لابد من التركيز على احلال الاساليب المكثفة للعمل في العملية الانتاجية،وتحسين

الكفاية الانتاجية بالتنسيق بين عدد العاملين واسلوب الانتاج. ويمكن تطبيق هذا الاجراء في قطاع البناء والعمليات المتعلقة باستصلاح الاراضي والتربة حيث يمكن زيادة انتاجية العمل اليدوي باجراء تحسينات بسيطة لا تتطلب إلا اضافات رأسمالية قليلة. كما هو الحال في كثير ومن الدول النامية التي تتبع سياسة الاصلاح الزراعي وما يرافقها من عمليات استصلاح وتوزيع بهدف القضاء على البطالة الجزئية في الريف وزيادة التشغيل.

وفي المقابل إذا كان عرض العمل وضمن وضع تكنولوجي معين لا يتناسب مع ر\اس المال الموجود وموارد الثروة فإن أية زيادة في حجم السكان سيكون لها انعكاس ايجابي على الاقتصاد القومي حيث ستعمل على الاسراع في عملية التصنيع وزيادة الناتج الى جانب التوسع في تقسيم العمل والتخصص اللذين سيؤديان في الامد البعيد الى زيادة انتاجية العمل وانتاجية رأس المال.

وقد برزت في هذا المجال عدة نظريات توضح طبيعة التداخل بين معدلات نمو السكان والموارد الاقتصادية،كان من أهمها نظرية الحد الامثل للسكان.

الحد الامثل للسكان:

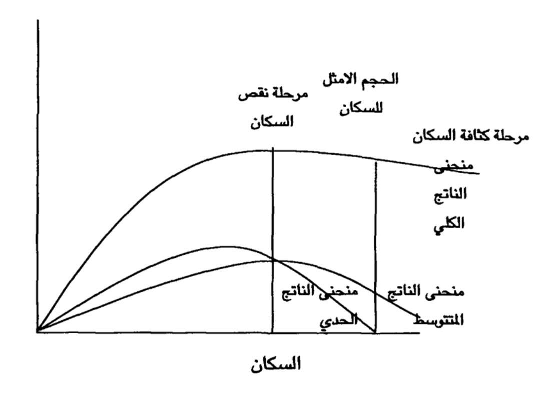
يرى كثير من المختصين في موضوع السكان ان هناك حجماً أمثل للسكان يتعين على كل دولة أن تسعى اليه،فإذا تعدت الدولة هذا الحجم اعتبرت مكتظة بالسكان،أما إذا نقص عدد سكانها عن هذا الحجم اعتبرت قليلة السكان.

وقد عرف بعض الاقتصادين الحجم الامثل للسكان على انه حجم السكان الذي يتناسب ودرجة الرخاء الاقتصادي العام. كما أوضح البعض الآخر أن الحجم الامثل يتحدد بصفة عامة بمقدار الموارد الطبيعية التي تخص كل فرد من السكان.

وقد بين كارسودرز (Carrsauders) في نظريته انه لغرض معرفة أنسب حجم للسكان يجب مراقبة متوسط الدخل الفردي فإذا كان هذا الدخل آخذاً

بالزيادة دل ذلك على أن هذا البلد بحاجة الى مزيد من السكان،وانه لم يصل الى الحجم الامثل بعد،حتى اذا وصل الدخل الى رقم معين أخذ بعده في الهبوط تدريجياً،فالحد الذي يكون عنده متوسط دخل الفرد أعلى ما يمكن يسمى بالحد الأمثل للسكان وعندما يبدأ متوسط دخل الفرد بالهبوط فهذا دليل على أن البلد أصبح مكتظاً بالسكان.

إلا أن اختيار متوسط الدخل فقط كأداة للدلالة على الحجم الامثل ليس هو الحل الامثل،وإنما يجب أن نأخذ بنظر الاعتبار الانتاجية الحدية ومتوسط الدخل الحقيقي للفرد معاً كأساس لقياس الحجم الامثل للسكان. ومادامت الانتاجية الحدية موجبة فإن المجتمع يكون في حاجة الى مزيد من السكان العاملين وتسمى هذه المرحلة بمرحلة نقص السكان أما إذا بلغت الانتاجية الحدية صفراً فان المجتمع يكون قد وصل الى الحجم الامثل للسكان العاملين. ولكن إذا أصبحت الانتاجية الحدية سالبة فإن المجتمع يكون قد تعدى الحجم الامثل ودخل في مرحلة اكتظاظ السكان كما يتضح من الشكل التالي:



هـذا مـا يتعلـق بالانتاج،امـا مـا يتعلـق بالاسـتهلاك فـأن متوسـط الـدخل الحقيقـي يكـون اقـدر علـى التعـبير عـن احـسن الاوضـا ع الممكنـة فكلمـا ارتفـع متوسط الدخل الحقيقي كان بالمجتمع حاجة الى مزيد من السكان ولكن عندما يبدأ متوسـط الـدخل الحقيقـي في الهبوط فـأن المجتمـع يتقدم نحـو مرحلـة كثافـة السكان.

ولكن من الممكن ان نرفع متوسط الدخل الحقيقي دون زيادة السكان. لذلك فمـن المفـضل الاخـذ بالمقياسـين معـاً. والـسبب في اختيـار المقياسـين يرجـع الى حركـات الـسكان غـير الثابتـة،ولان تغـير اعـداد الـسكان مـن متوسـط الـدخل الحقيقـي وكـذلك مـن الـصعب ان نفـصل الـسكان العـاملين عـن غـير العـاملين. فالحـد الامثـل للـسكان اذن هـو المـستوى الـذي يرقـى بنـصيب الفـرد مـن انتـاج الـسلع واسـتهلاكها الى الحـد الاقـصى،على ان الحجـم الامثـل هـذا لـيس بـرقم مطلق،وانمـا هـو رقـم مـتغير وقيمـة نـسبية تـتغير مـوارد المجتمـع الاقتـصادية والفنـــون التقنيـــة. ونظـــراً لوجـــود جملـــة مـــن الملابـــسات لرســـم هـــذا الحد،فالاجـدرالتركيز علـى الحـد الامثـل للنمو،والـذي يمكـن تحديـده مـن واقـع الاحـصائيات المتوفرة او عـن طريـق وضـع معـدلات الزيـادة الـسنوية علـى شـكل اسقاطات او اتجاهـات عامة،وهكذا الحـال بالنسبة لقياس معدل النمـو الـسنوي للسكان،وبعد تحديد معدلات النمو هذه يتم تنظيم العلاقة بين معدل نمو السكان ومعدل نمو الناتج القومي،فكلما كانت نسبة الزيـادة في انتـاج الـسلع والخـدمات اكثـــر مـــن نـــسبة زيـــادة الـــسكان،كنا قـــريبين مـــن الحـــد الامثـــل او في مستواه،وبالعكس. اما الى اي مدى تكون فيه حـدود الانخفـاض او الارتفـاع،فـأن ذلك مرهون بمعطيات كل شعب او امة ومواصفاتهما.

ان المعـدل الامثـل للنمـو يعتـبر اداة سـهلة لوضـع الحـدود المثلـى للـسكان وتحديـد نـصيب الفـرد مـن انتـاج الـسلع والخـدمات كمنظـور اسـتراتيجي عنـد اعداد الخطط الاقتصادية.

ومما يجدر ذكره في هذا الصدد ان للتركيب النوعي والعمري للسكان الاثر المباشر على الحد الامثل موضوع البحث نظراً لدوره الفاعل في تحديد عدد العاملين فعلا والتقسيمات الفئوية لقوة العمل وفقاً لذلك.

التركيب النوعي والعمري للسكان:

يقصد بالتركيب النوعي للسكان نسبة الذكور الى عدد الاناث الكلي مضروباً في (100)،وبنفس الاسلوب يمكن ان تحسب بالنسبة لجزء او عينة منه،وذلك تبعاً لهدف المقارنة في دراسة التكوينات النوعية. هذا وتشير الدراسات الديموغرافية الى زيادة عدد المواليد من الذكور عن عددهم من الاناث. ففي البلدان المتطورة حيث تكون الولادات منخفضة تكون نسبة الاناث الى الذكور(100- 105) اما في حالة ارتفاع عدد الوفيات قبل الولادة فأن النسبة تصبح في حدود(100- 102) االا ان معدل وفيات الذكور في كل سنة بعد الولادة بصورة عامة اعلى من معدل وفيات الاناث وبذلك تهبط الزيادة العددية للذكور الى الحد الذي يتفوق فيه عدد الاناث على عدد الذكور في الاعمالر المتقدمة. وقد يحصل استثناء من هذه القاعدة عندما تنخفض نسبة الاناث بسبب هجرتهن او ارتفاع وفياتهن لسبب او لاخر.

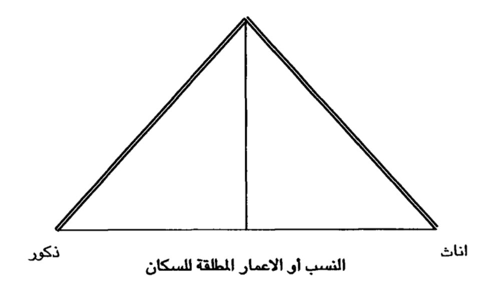
ويتفق الديموغرافيون على أن النسب النوعية المعتادة للمجموعات السكانية تتراوح ما بين (95- 100) أي أن الفرق بين النوعين هو في حدود 5٪،وأي اختلاف عن ذلك يتطل تفسيراً للظاهرة المذكورة 0 فعلى سبيل المثال أن توسع الفجوة بين النوعين في الدول التي عانت من الحرب العالمية الثانية التي برزت في فترة الخمسينالت كانت بسبب زيادة وفيات الذكور خلال الحرب).

أما بالنسبة للتركيب العمري فيبدو أكثر تعقيداً بسبب التصنيفات واختلاف المدى الذي يوضح تسلسل الاعمار وتصنيفها حسب فئاتها.

ولغرض توضيح التركيب العمري والنوعي ورؤية الاختلاف ما بين المجموعات السكانية في هذا التركيب لابد من استخدام الهرم السكاني وفقاً

لمؤشرات وبيانات مطلقة أو نسبية،وسواء استخدمت الارقام المطلقة أو النسب المئوية في الهرم السكاني،فقد جرت العادة على قياس الاعمار على المحور الراسي والنسب أو الاعداد المطلقة للسكان على المحور الافقي.

فالهرم العريض القاعدة يعني ارتفاع معدل المواليد والوفيات معاً،فالاقطار ذات النمو السكاني السريع وذات النسب العالية في فئات السن الصغيرة،يكون هرمها السكاني عريض القاعدة جداً. ومن هنا يمكن القول بأن الهرم السكاني يتخذ شكلاً مطابقاً لمعطيات نمو السكان حيث يختلف شكله باختلاف النسب العمرية والنوعية التي تخضع بدورها لمعدلات نمو السكان وارتفاع وانخفاض نسب المواليد والوفيات.



المبحث الثاني

تخطيط القوى العاملة

يقصد بتخطيط القوى العاملة،العملية المنظمة لحصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية،بما فيها دراسة الموازين السكانية وموازين القوى العاملة ومايرتبط بها من مدخلات ومخرجات الجهاز التعليمي. وتتركز المرحلة الاولى من هذه العملية على تقدير اجمالي المعروض من قوة العمل وكيفية مواجهة الطلب عليها وتقتضي هذه المرحلة استخدام المؤشرات الكلية مثل معدل انتاجية العمل في القطاعات الرئيسية وتطوره ومعامل رأس المال وتوزيع القوة العاملة حسب المهن،ومدى الخلل في تلك التوزيعات وارتباطها بمخرجات القطاع التعليمي. أما المرحلة اللاحقة فتكون أكثر تفصيلاً من ناحية التوزيعات السابقة،ووضع المؤشرات من واقع الدراسات التي تعد عن فروع النشاط الاقتصادي واحتياجاتها من القوى العاملة ومستوى الانتاجية والمشاريع الجديدة وتطوير مراحل التشغيل فيها لترشيد هذا المورد الحيوي وضمان كفاءته إزاء الموارد الاقتصادية الاخرى.

وقد ازدادت أهمية تخطيط القوى العاملة في السنوات الاخيرة في الدول المتقدمة اقتصادياً وفي ادول النامية. ففي الاولى اصبح تحقيق زيادة أكبر في الانتاجية،وايجاد حالة من العمالة الكاملة في سوق العمل احد الاهداف الاساسية للسياسة الاقتصادية،كما وان الاكتشافات العلمية والتقنية أدت الى زيادة الحاجة الى قوى بشرية مدربة لاستخدام وتطوير هذه الاختراعات والاكتشافات في الانتاج.

أما بالنسبة للدول النامية فان رغبتها في رفع وتيرة نموها الاقتصادي دفعها الى توفير احتياجاتها من القوى العاملة المدربة كهدف أساسي لتخطيط تنميتها الاقتصادية والاجتماعية.

ومن المعلوم أن توفير الاحتياجات من القوى العاملة وخاصة في البلدان النامية يتضمن كثيراً من المشكلات،فعلى المدى القصير نجد ان التطور العلمي والتقني يسير بخطوات أسرع بكثير من تراكم الخبرة والمهارة في القوى العاملة الموجودة،وقد أدى هذا الى زيادة هائلة في الاستثمارات بالنسبة للمعدات والآلات والاجهزة التي تستلزم درجة كبيرة من المهارة والتعليم لتشغيلها وضرورة الاهتمام ببرامج التدريب السريع والتأهيل المهني. وعلى المدى البعيد نجد ان الزيادة السريعة في السكان والمشكلات المترتبة على حركة التصنيع من هجرة من الريف نحو الحضر والتغيرات في التركيب الاجتماعي والاوضاع الاقتصادية تتطلب وضع تخطيط طويل المدى للقوى العاملة والتعليم،وذلك استكمالاً للتطور السليم والمناسب للموارد البشرية. وبناء عليه فان عملية تخطيط القوى العاملة تتضمن التعرف على المهارات البشرية اللازمة لكل نشاط رئيس وتحديدها وتوقيتها ،كما تشمل استخدام الاجهزة الموجودة أو إنشاء أجهزة جديدة لتهيئة قوة العمل بحيث يحقق اجمالي وظائفها تكوين المهارات الضرورية اللازمة للنمو الاقتصادي والتقني، إذ لا يمكن اجراء التخطيط الشامل على أساس التجربة والخطأ، بل يتطلب الاستخدام الجيد للادوات والأساليب الفنية المتاحة،اضافة الى الفهم العميق للعلاقات بين المهارات البشرية والتنمية القومية، ومن ثم فان نجاح اي تخطيط للموارد البشرية يجب ان يتم في كفاءة توزيعها واستخدامها في الانشطة الاقتصادية المختلفة.

ومن هنا جاءت اهمية دور المتغيرات الكمية والنوعية للقوى العاملة من اجل تحقيق التوازن فعناصر التنمية الاقتصادية لما لها (أي تلك المتغيرات) من تأثير في توزيع واعادة توزيع الايد العاملة مهنياً وجغرافياً.

أولاً: المنهجية المتبعة في تخطيط القوى العاملة:

يضطلع عنصر العمل بالدور الاساسي في عمليات الانتاج إذ أن استخدام أياً من موارد عناصر الانتاج يعتمد على العمل الحي،وخاصة في أعقاب التطور

التقني والتكنولوجي الذي يشهده العالم حالياً.. والذي يعتمد بدوره على مدى توفر الاشخاص المؤهلين وقدرتهم على تحقيق أفضل استخدام لمعطيات هذا التطور وذلك من خلال ما يلي:

أ. التقديرات والتنبؤات:

ويمكن التوصل اليها بعد التعرف على جانبين اساسيين هما:

- **الجانب الكمي**: ويتمثل بالتعبير عن القوة العاملة وتوزيعها حسب النوع (ذكور واناث) وحسب فئات السكان،وخاصة من فئة الاعمار ما بين (15 الى 65) سنة، وتصنيفها حسب المهن والنشاط الاقتصادي.
- **الجانب النوعي**: ويعني مستوى التعليم والخبرة والكفاءة والمؤهلات وتصنيف العاملين حسب المهارات،تلك الامور التي يمكن استنباطها من الجانب الكمي،أو التعرف عليها من خلال دراسة العلاقات الصناعية والعمالية والسياسات الخاصة بالقوة العاملة.

إن احصاء القوة العاملة.. وتنظيمها وبرمجتها لا يتم الا على مدى فترة زمنية طويلة نسبياً (خمس سنوات أو أكثر). وضمن استراتيجية تنموية محددة تتطلب توفر اسقاطات لقيم المتغيرات الاجمالية للاقتصاد الوطني ككل،على ان يتم توجيه البيانات والاحصائيات،لحساب تلك الاسقاطات،وبحدود إطار عام لجملة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية،بسبب محدودية حركة العنصر البشري،في الامد القصير،حيث يستلزم الامر اجراء احصاء وجمع للبيانات بشكل تدريجي وعلى مراحل مدروسة،كأن يجري تقسيم المنطقة الى أقاليم.. أو تجزأتها حسب مناطق الحضر،والريف،أو حسب الفئات الاجتماعية أو تبعاً لفئات السن أو المهنة.. أو المرحلة التعليمية..وهكذا.. قد يمتد جمع وتحليل المعلومات الفنية والاحصائية الى البحث عن الدراسات المقارنة القائمة على نمط التطور في الدول الاخرى وتجاربها.

ويتم احتساب الكم والنوع خلال فترة زمنية باجراء الدراسات والتنبؤات لتحديد المعروض من فئات العمالة امختلفة.. أو المستخدمات التي تأخذ عادة شكل الطلب على تلك الفئات.. تبعاً لاحتياجات الوحدات الاقتصادية المختلفة وبالتالي تحديد العرض والطلب،والعمل على تسوية التفاوت بينهما طبقاً للغايات والاهداف العامة للسياسة الاقتصادية، وبرامج العمل المفصلة للانشطة الاقتصادية.

هذا وتتوخى عملية المقاييس الكمية والنوعية للقوة العاملة تحديد العلاقة الاحصائية ذات الدلالات، ما بين مقاييس القوة العاملة ومقاييس النمو الاقتصادي،من أجل تثبيت الكمية لاجراء تحليلات مفصلة لمعدلات نمو الموارد البشرية، والتي يمكن تقسيمها الى فئتين أساسيتين.

الاولى: مقاييس تحديد رصيد رأس المال البشري.

الثانية: مقاييس تحديد اجمالي وصافي التغيرات في هذا الرصيد.

أي معدل تكوين رأس المال البشري خلال فترة زمنية محددة.. ونقصد به هنا مى توفر الايدي العاملة المدربة والمهيأة للعمل وبمستوى معين من الكفاءة والمهارة.. ويمكن قياسها عن طريق:

1. المراحل التعليمية: باحتساب عدد الاشخاص الذين اكملوا مراحل التعليم.

مرحلة التعليم الابتدائي

مرحلة التعليم الثانوي

مرحلة التعليم العالي

وتعتبر المرحلتان الاخيرتان من الدلالات الاساسية لرصيد القوة البشرية ذات المؤهلات والكفاءات العالية،وخاصة بالنسبة للدراسات العلمية والفنية.

2. عدد العاملين من أصحاب المهن والوظائف التي تتطلب مستوى معين من الكفاءات بما فيهم المهندسين والمديرين والاطباء والاخصائيين في العلوم والهندسة.. والصناع المهرة،بالنسبة لمجموع السكان او القوة العاملة.

إلا أنه من المعروف بأن تلك الاحصائيات ليست متوفرة وغالباً ما تشتق في بعض دول العالم من بيانات واحصاءات السكان.. التي تجري في تلك البلدان، دورياً ولكل عشر سنوات. أما مسوحات القوة العاملة والتي تزودنا هي الاخرى بمقياس لرصيد راس المال البشري فانها غير ثابتة ولاتتم الا خلال فترات متباعدة. في حين تبدو عملية قياس معدل راس المال البشري عن طريق ايجاد صافي الزيادة في اعداد الذين يشغلون الوظائف الفنية او صافي الاضافة الى رصيد الافراد حسب المستوى التعليمي صعبة الاختيار لمثل تلك الحسابات بسبب نقص البيانات الاحصائية حول المستويات التعليمية وتوزيعها المهني الى جانب عدم توفير المنتوجات الخاصة بالقوة العاملة بشكل منتظم كما اسلفنا.

وعليه نورد فيما يأتي المعطيات الاساسية لحساب رصيد راس المال البشري:

- عدد المعلمين (لمرحلتي التعليم الابتدائي والثانوي) لكل (10) الاف من السكان.
- عدد المهندسين والخبراء والفنيين لكل (10) الاف من السكان.
- عدد الفنيين والعمال المهرة لكل (10) الاف من السكان.
- عدد الاطباء واطباء الاسنان لكل (10) الاف من السكان.
- التلاميذ المقيدين في مدارس المرحلة الابتدائية،كنسبة مئوية من فئتى السكان الذين تقع اعمارهم بين (5- 45) سنة.
- نسبة التسجيل في مدارس المرحلتين الابتدائية والثانوية معاً.
- الطلاب المسجلون في مدارس المرحلة الثانوية،كنسبة مئوية من فئة السكان الين تقع اعمارهم بين (15- 19) سنة.

- الطلاب المسجلون في الكليات والمعاهد العالية،كنسبة مئوية من فئة السكان الذيت تقع اعمارهم بين (20- 25) سنة.
- النسبة المئوية للطلاب المسجلين في الكليات العلمية والفنية.
- النسبة المئوية للطلاب المسجلين في كليات العلوم الانسانية والقانونية.
- على ان تحديد ذلك يتم ضمن الاعتبارات التالية:
  - نسب استيعاب النظام التعليمي للسكان،ولمراحل التعليم المختلفة.
  - عدد ساعات العمل.
  - التركيب انقطاعي للاقتصاد القومي.

اما اسقاطات وتنبؤات تدفق الطلاب. فيمكن تطبيقها بأفتراض معدل نمو معين على سلسلة زمنية،مع افتراض بقاء الاوضاع على حالها دون تغير وبالاعتماد على البيانات المتوفرة،فأذا ما افترضنا بأن هناك (400) الف تلميذ في مرحلة دراسية ما ارتفع عددهم في السنة التالية الى (450) الف تلميذ،فلابد ان يكون العدد في السنة التي تليها (تبعاً لهذا المنطوق) (500) الف طالب اي (450 الف +50 الف = 500 الف طالب)،وغالباً ما يتم اجراء مثل تلك التقديرات على اساس افتراض عدد المسجلين يتبع دالة رياضية معينة.

دالة خطية _ $En = Eo\,(I - n.r)$

عندما يكون:

عدد المسجلين في السنة "n" = En

عدد المسجلين في سنة الاساس صفر = Eo

نسبة التطور السنوي = n

او دالة اسية $En = Eo\,(I + r)^n$

علماً انه يتم تعيين الثوابت الخاصة بالدالة الخاصة بالدالة الاسية بواسطة طريقة المربعات الصغرى..

ومن ثم يتم اجراء الاستكمالات الاخرى للمعلومات المطلوبة وفي حالة توفر البيانات حول السكان،فيمكن للاسقاطات السكانية ان تكون اساسا للاسقاطات الاخرى.. حيث يقسم مجموع المسجلين "En" في مرحلة ما وللسنة "n" على عدد السكان "Pn" للسنة نفسها وهكذا نحصل على نسبة التسجيل.

ولعله من المفيد ان نذكر بأنه عند دراسة المتغيرات السكانية والاقتصادية لابد من وضع تلك المتغيرات حسب الاغراض التحليلية المطلوبة فقد تبدو بعض تلك المتغيرات مستقلة احياناً وتابعة احياناً اخرى،فمثلاً ان معدلات المواليد والهجرة ترتفع وتنخفض بسبب التطور او الركود الاقتصادي،وهذا ما يبرز بالطبع اعتبار تلك المتغيرات تابعة للمتغيرات الاقتصادية اذ ان حجم قوة العمل وبنيتها تتأثر بشكل مباشر بالاتجاهات السكانية.

ب. السياسة التعليمية:

في اعقاب الخمسينات والستينات اعتبر التعليم وسيلة رئيسية للاخذ في النظم العصرية السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية بالعالم النامي وذلك بأعتبار التعليم المورد الرئيسي للمهارات اللازمة للاقتصاد... حتى اعتقد البعض بأن النظام التعليمي سيقوم في حد ذاته بتنشيط اسباب ايجاد فرص العمل ومن ثم تحقيق التنمية الاقتصادية.. الا انه نظراً للعجز الواسع في الاقتصاديات النامية في استخدام الموارد المتاحة واهمها الموارد البشرية... فلابد من وضع ستراتيجية تعتمد استخدام رؤوس الاموال وترشيد استخدام الموارد البشرية وبترجمة ذلك الى اهداف تنموية يمكن عندها ايجاد عمالة منتجة.. وهو هدف اقتصادي له من الاهمية مثلما لنسبة النمو في الناتج المحلي الاجمالي. ومن هذا المنطلق وضعت الاجراءات المتعلقة لتكييف التعليم وفقا لاحتياجات الوظائف.. وتقنين التعليم الثانوي والعالي.. وتغير نمط الطلب على

التعليم مما يستوجب تنسيق سياسات التعليم والاستخدام واسواق العمال.. عن طريق تصميم برامج عملية اوسع للتعليم تتسق واوجه النشاط الاقتصادي وعليه فأن تحديد اهداف النظام التعليمي تعتبر من الامور الاساسية في التاثير على كفاءة التعليم والتي تشمل جملة من الامور التي ترتبط بالمدرسة (كأساليب التدريس والنجاح ولغة التدريس وعوامل اخرى منها دخل الاسرة.. وما الى ذلك).

فالسياسة الجديدة معناها مجابهة الادارة والتخطيط التعليمي بالتوجه نحو تخطيط التعليم.

اذ ان اتباع الاساليب التقليدية التي تعتمد على الايدي العاملة وعلى نسب تحليل العائد هي اساليب قاصرة عن معالجة القضايا المتعلقة بالسياسات التعليمية وذلك بوضع تعديلات جوهرية في كيان النظم التعليمية وهيكلها عن طريق التوجه نحو:

1. تحقيق حد ادنى من التعليم الاساسي للجميع وان يتحقق ذلك بأتم واسرع ما تسمح به الموارد المتاحة.
2. اعتماد الانتقاء عند التوجه نحو تخمين المعارف والمهارات في التعليم والتدريب بعد المستوى الاساسي لكي تضطلع المهمات التدريبية بالشكل الذي يضمن اداء المهارات الاقتصادية والاجتماعية.. وغيرها من مهام التنمية من حيث الكيف والكم.
3. رفع الكفاءة الادارية والقيمة للنظام التعليمي والمسارات في فرص التعليم بالشكل الذي يعمل فيه الجهاز التعليمي على زيادة الانتاجية والعمال ورفع مستويات الدخل.
4. خلق عدد كاف من فرص التوظيف المنتجة لاستيعاب ما يخرجه النظام التعليمي،اذ ان من الاسباب المهمة للبطالة هو اخفاق الاقتصاد في التحكم بالعمال الماهرة.

ج. تكوين المهارات:

غالبا ما يلاحظ هناك خللا في التوازن بين المهارات التي تولدها انظمة التعليم والحاجات الفعلية ولاسيما البلدان النامية... ففي بعض المجالات يفوق عدد الخريجين قدرة اسواق العمل على استيعابهم،وفي مجالات اخرى فأن النقص الحاد في المهارات ما انفك يتسبب في اثارة الكثير من المشكلات.. وهذا التفاوت بين العرض والطلب بالنسبة للمهارات انما ينشأ عن مجموعة مركبة من الظروف والتطلعات الاجتماعية والثقافية والسياسية التي تتحكم في تطوير النظم التعليمية...

اما من اهم الظروف التي تؤثر على ذلك هي:

1. ان ارتفاع الاجر في القطاعات العصرية عنه في القطاعات التقليدية ولما تتطلبه من درجات وظيفية تستند في الكثير من الاحيان على شهادات التعليم النظامي مما يؤدي بالتالي الى ضغط شديد مستمر لتوسع للالتحاق بالمدارس.

2. ان اجور العمالة لانواع كثيرة من أصناف العمل (ولاسيما في القطاع الاشتراكي) تستند بصفة عامة على مستوى التعليم والشهادات التي تم الحصول عليها. لا الى نوع التعليم وملاءمته لمطالب الوظيفة أو الى ما يبديه الفرد من الكفاءة.

3. ان ازدياد عدد الملتحقين في المدارس الابتائية يزيد من المنافسة ويزيد من الطلب على التعليم بسبب تفضيل انشطة العمالة التي لديها قدر أكبر من التعليم.. الامر الذي يؤدي بدوره الى المطالبة بفرص تعليمية أكبر.

4. ان الالتحاق بالمدارس « وخاصة البلدان النامية» ينمو باسرع من الزيادة في فرص العمل. مما يخلق فئة (المتعلمين العاطلين) وفي مستويات للتعليم

تـزداد ارتفاعـاً.. وبالـشكل الـذي يجـاوز الطاقـة الاسـتيعابية في أسـواق العمل.

وعلى هذا الاساس فقد أضحت عملية التخطيط للايدي العاملة شـاغلاً من اكبر شواغل واضعي خطط التعليم... والتي سركز بصفة عامـة في زيـادة تـوفير الايدي العاملة المدربة وللفئات التي يوجد فيها نقص.. أما مسالة البطالة بين المتعلمين الناجمة عن الافراد في التوسع في النظام التعليمي. يستلزم الامر سياسة لتقنين التعليم تتضمن اجراءات فد يكون من ضمنها وضع ضوابط يستعان بها على تحديد عدد الملتحقين بانواع ومستويات معينة من التعليم واختيار الطلبة بناءاً على تقييم امكانياتهم اما تكييف التعليم للمطالب الوظيفية فانه يحتاج الى شيء من التعاون من قبل أرباب العمل في القطاعين الحكومي والخاص كالتعاون في تقرير المهارات المطلوبة للوظائف... وأن الحاجة لتدعو الى تعارف أوسع من جانب الانشطة الاقتصادية إذا ما اريد زيادة الطلب على القوى العاملة أو اريد اجراء تعديل في سلم المرتبات. اضافة الى وضع هيئة مركزية لرسم سياسات الاستخدام والمرتبات التي تتقرر في مستويات مختلفة في الانشطة الاقتصادية،الى جانب توسيع فعالية هيئات التخطيط المركزية في هذه المجالات.. ولعل أن مجال التنسيق بين سياسات التعليم واسواق العمل يتسع اكثر في البلدان ذات التخطيط المركزي عنه في غيرها.. إذ انها تستند على مبدأ الاستخدام الامثل للموارد البشرية ولتحقيق مستوى أعلى في الانتاجية كجزء من أهدافها الاستراتيجية في التنمية.

وختاماً يمكن القول بان انشاء جهاز للتقييم المنتظم مهمته تصميم المشروعات التعليمية على أساس شروط واهداف تاتفق ومسيرة العملية التعليمية ذاتها وتقييم نتائج الاجراءات الجديدة سواء كانت متعلقة بالكلفة أو الكفاءة او التحسين الكيفي للعملية التعليمية نفسها.

د. مسوحات القوة العاملة – اعدادها والتحضير لها وتنفيذها

ان الاستخدام الامثل لقوة العمل يتجسد في مدى تعبئتها وتوزيعها على فروع الانشطة الاقتصادية من خلال دراستتركيبها السكاني ومستويات النمو الاقتصادي. ولهذا تعتبر مسألة المسوحات الاحصائية هي الاساس لتحقيق مثل هذه المهمات.. اضافة الى التعرف على اليد العاملة المتوفرة والمصادر الاساسية لاعداد الموازين الخاصة بالموارد البشرية والقوة العاملة كأداة ووسيلة للاضطلاع بمسألة تطوير ونمو مصادر العمل وتحديد حجم الاحتياجات.. والتي تعتبر مجموعها مؤشرات لقياس القدرة على الانتفاع من الموارد البشرية والقوة العاملة...ناهيك عما تقدمه مثل تلك المسوحات من معلومات اساسية حول معدلات تشغيل القوة العاملة وتغيراتها ومن ثم التغيرات الحاصلة على القدرة الاستهلاكية والادخارية وانعكاساتها على الدخل القومي.

تتكون مفردات مسح القوة العاملة مما يلي:

- **القوة العاملة في سن التشغيل وتشمل:**

- الداخلين الجدد في سوق العمل،وهم المهيأون للعمل،نتيجة الزيادة الطبيعية في السكان.
- مصادر الهجرة – الداخلين الى البلد بسبب الهجرة.
- المستخدمون خارج حدود سن العمل.
- القوة العاملة حسب الاختصاصات المهنية:

  - القطاع الزراعي. مزارعي الحبوب،الخضروات،الفواكه،مربو الحيوانات،صيادو الاسماك،المشتغلون في الغابات.
  - القطاع الصناعي ،مستخرجو المعادن وقالعوا الاحجار.
  - الصناعات على اختلاف انواعها.

- **التقسيمات النوعية لقوة العمل:**

– الاداريون،المديرون.

– الاختصاصيون (المهندسون وغيرهم).

– الفنيون.

– العمال الماهرون.

– العمال شبه الماهرون.

– العمال غير الماهرون.

- **التقسيمات حسب النوع (ذكور،اناث):**

ان مسح القوة العاملة يمهد حصر العاملين والتعرف على حجمهم وتركيبهم لتوجيه الروابط القائمة بين معطياتها الاقتصادية،كالعلاقة التي تنشأ بين انتاجية العمل والتطور النوعي للقوة العاملة،ومعدلات الاجور ومعدلات نمو الانتاجية،اضافة الى دورها الاساس للتمهيد الى دراسة البنية الهيكلية للقوة العاملة والتقليل من سوء توزيعها على القطاعات ووضع البرامج الكفيلة لرفع كفاءتها وزيادة قدرتها على الانتاج (وخاصة بالنسبة لدول العالم الثالث والتي تشكل الاقطار العربية جزء منها). وكذلك ايجاد الروابط بين الاستثمارات ومعدلات نمو الاقتصاد الوطني ن على اساس تحليل تلك العوامل ومعالجتها للتمكن من التوصل الى اعادة التوزيع الملائم للقوة العاملة عن طريق ايجاد العلاقة التخطيطية بين التوسع الكمي العاملين وتطوير وسائل الانتاج على ضوء ما يلي:

– العلاقة النسبية بين انماط نمو السكان وتأثر حجم قوة العمل المستخدمة.

– الاهمية النسبية لتوزيع واستخام قوة العمل على الانشطة الانتاجية السلعية والانشطة الخدمية.

– مدى توفر الايدي العاملة المؤهلة والماهرين.

ولابد قبل القيام بالمسح اجراء اختبارات لخطة المسح (وخاصة بالنسبة للدول التي ليس لها خبرة في اجراء المسوحات بما في ذلك العد والتجهيز وتقييم النتائج ومن ثم اعداد برامج التدريب وتهيأة العدادين ومناقشة استمارات الاستبيان والتعليمات ويمكن تصميم تلك الاختبارات لتوفير معلومات عن الكفاءة النسبية لطرق العد البديلة.

إذ أن دراسة نوع الاستبيان وشكله وصياغته وترتيب الاسئلة تعتبر من الامور المهمة عند اجراء عملية المسح،كما يجب ان يعد مشروع المسح صيغ استمارات الاستبيان قبل تاريخ المسح بوقت كاف يسمح بتدريب العاملين في المسح تدريباً وافياً يمكن بواسطتها تحديد الامور التالية:

- تحديد طريقة المسح والاجراءات الاساسية للازم اتباعها عند جمع البيانات.
- اجراء المراقبة النوعية على البيانات.
- تقدير حجم السكان المشمولين بعملية المسح وغير ذلك من المهمات اللازمة للمسح والمتعلقة بالعدادين والمشرفين.
- أما بالنسبة للموضوعات التي تشملها استمارة الاستبيان فيجب ان تحدد على اساس الاعتبارات التالية:

▪ احتياجات القطر (القومية والمحلية) والمطلوب توفرها بواسطة بيانات المسح.

▪ تحقيق المقارنة الدولية سواء علىمستوى الاقاليم او النطاق عالمي.

▪ ما يحتمل توفره لدى الافراد (الذين يشملهم المسح) من مقدرة واستعداد لاعطاء معلومات سليمة عن الموضوعات.

▪ جملة الموارد القومية المخصصة للمسح والتجهيز والتبويب والنشر والتي تحدد بدورها المجال العملي بعملية المسح.

وبالنظر لارتفاع تكاليف البحوث الاحصائية فلابد من دراسة التبويب المقترح في استمارة المسح آخذين بنظر الاعتبار تكاليفه الاجمالية ومدى الانتفاع منها لاغراض التخطيط بهدف اختصار عدد المواضيع وتحقيق مستوى أعلى من الكفاية والاقتصاد في التكاليف.

أما أهم اصناف أو فئات التبويب الاساسية عند اجراء عملية مسح القوة العاملة فهي:

- السكان الوطنيون حسب ميلادهم وحسب العمر والنوع.
- السكان سن.......... سنة فاكثر حسب نوع النشاط والعمر.
- السكان الذين ليس لديهم نشاط اقتصادي حسب الفئات الوظيفية والعمر والنوع.
- السكان العاملون حسب النشاط والعمر والنوع.
- السكان العاملون حسب المهنة والعمر والنوع.
- السكان العاملون حسب الحالة العملية والعمر والنوع.
- السكان العاملون حسب الحالة العملية والنشاط والنوع.
- السكان العاملون حسب الحالة العملية والمهنة والنوع.
- السكان العاملون حسب النشاط والمهنة والنوع.
- السكان العاملون الاناث سن............ سنة فاكثر حسب النشاط والحالة الزوجية والعمر.
- السكان في سن (10) سنوات فاكثر حسب الالمام بالقراءة والكتابة والعمر والنوع.
- السكان في سن (25) سنة فاكثر حسب التحصيل التعليمي والعمر والنوع.

- السكان في سن................ حتى سن 24 سنة حسب الانتظام المدرسي والتحصيل التعليمي والعمر والنوع.
- السكان حسب النشاط والمهنة والتحصيل التعليمي والعمر والنوع.
- السكان الاناث في سن (15) سنة فاكثر حسب العمر وعدد الاطفال.
- السكان الاناث في سن (15) سنة فاكثر حسب العمر والتحصيل العلمي.

على انه من الممكن تفصيل تلك المفردات حسب الاهاف الموجودة من عملية المسح وطبقاً للبنية الهيكلية للسكان وطبيعة الظروف الاقتصادية.

وفيما يلي نماذج لاستمارات مسح القوى العاملة.. يمكن الاستفادة منها كأمثلة لعمليات المسح الميداني.

نموذج رقم (1)

العاملون حسب العمر وحسب الاعمار والنوع

السكان حسب الاعمار	النوع		
	المجموع الكلي	ذكور	اناث
اقل من...... سنة 1- من سنة....... الى سنة 2- .... 3- .... 4- 5-			
ملاحظة: يكون تقسيم الاعمار اما حسب فئات العمر الخمسية او احادية..			

نموذج رقم (2)

السكان ذوي الاعمار....... سنة فاكثر حسب نوع النشاط والعمر والنوع

توزيع السكان حسب فئات الاعمار	اجمالي	النشاط				
		ذوي النشاط الاقتصادي			غير ذوي نشاط	غير مبين
		مشتغلون	متعطلون		اقتصادي	
			اجمالي	يبحثون عن عمل لاول مرة		
15 - 19						
20- 24						
25- 29						
ملاحظة: ويمكن اجراء التقسيم حسب الجنس باستمارة اخرى						

نموذج رقم (3)

السكان الذين ليس لديهم نشاط اقتصادي حسب العمر والنوع

السكان حسب الاعمار	الاجمالي	الفئات	
		المشتغلون بالمنازل	الطلبة
من 15- 19			
20- 24			
25- 29			
30- 34			
35- 39			
40- 44			
50- 54			
....			
....			
60- 64			
....			
70- 74			
75 فاكثر			

نموذج رقم (4)

العاملون حسب النشاط والعمر والنوع

النشاط	فئات العمر (بالسنوات)						
	اجمالي الاعمار	اقل من 15 سنة	15- 19 سنة	20- 24 سنة	25- 29	75 فأكثر	غير مبينين

نموذج رقم (5)

العاملون حسب الحالة / العمر والنوع

السكان حسب	اجمالي العاملين	الحالة				
		صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل باجر	يعمل لدى الاسرة	غير مبينين
اقل من 15 سنة						
15- 19						
20- 24						
25- 29						
30- 34						
40- 44						
45- 49						
50- 54						
.....						
60- 64						
75 فاكثر						
75 فاكثر						

العاملون حسب الحالة التعليمية والجنس والمهنة

الحالة التعليمية ومهن المشتغلين															
	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع	ذكور	اناث	المجموع

◆ ملاحظة: يمكن إضافة ابواب جديدة على الاستمارة تتعلق بإضافة فئة التعليم العالي أو خريجي المدارس المهنية

النموذج رقم (7)

العاملون حسب اجورهم (بالعملة المحلية للبلد)

وفئات العمر والمهنة

فئات الاعمال والاجور السنوية	10- 15سنة			16- 21سنة			25 سنة فاكثر			المجموع العام
	الاجور			الاجور			الاجور			الاجور
المهن	نقدية	عينية	المجموع	نقدية	عينية	المجموع	نقدية	عينية	المجموع	الاجمالي
- اصحاب العمل (المنشاة)										
- الفنيون										
- عمال غيرماهرون										
- عمال ماهرون										
- عمال اخرون										

◆ ملاحظة: يعتمد تقسيم الأعمار وفئاتها على البلد والبيئة السكنية.

ثانياً: الاساليب الكمية في تخطيط القوى العاملة

ان عملية حصر وتقدير الموارد من القوى البشرية وتصنيفها وتوزيعها بين القطاعات الاقتصادية وفقاً لخطة مرسومة لتحقيق اهداف اقتصادية واجتماعية معينة تستلزم:

اولاً: تعيين ابعاد عملية التنمية في الاقتصاد القومي وانعكاساتها على القوى العاملة ومعدلات الانتاجية،وهذا يتطلب:

أ. تحديد معدل نمو الاقتصادي واهداف الانتاج.

ب. التنبؤ بالتغير في معدلات الانتاجية.

ثانياً: تحديد اتجاهات نمو السكان:

أ. التنبؤ بمعدل الزيادة السكانية خلال سنوات الخطة.

ب. الحصول على البيانات الخاصة بتوزيع السكان حسب الجنس والعمر والريف والحضر.

ثالثاً: تقدير الاحتياجات من القوى العاملة،وهذا يتطلب تقدير حجم الطلب على القوى العاملة في الانشطة الاقتصادية المختلفة وتصنيفه حسب المهن ومستوى المهارة وفقاً لما يلي:

أ. تقدير الاحتياجات عن طريق تحديد اهداف الانتاج،الامر الذي يتطلب:

- تقدير الانتاج لكل قطاع او على صعيد الاقتصاد الوطني.
- تقدير انتاجية العمل على مستوى الاقتصاد الوطني او القطاع.

اي انَ الاحتياجات من قوة العمل وفقاً لهذا المفهوم =

$$\text{القوة العاملة الحالية} \times \frac{\text{مؤشر الإنتاج}}{\text{مؤشر إنتاجية العمل}}$$

ب. التنبؤ بالتغيرات في التركيب الوظيفي ويتم التقدير على مرحلتين

الاولى: تقدير التشغيل بمعرفة الدخل المتوقع لكل قطاع وانتاجية العامل، وبقسمة الاول على الثاني نحصل على عدد العاملين في كل قطاع.

الثانية: ويتم التقدير بعد تحديد الفئة المهنية لكل قطاع عن طريق اخذ نسبة المهنة في القطاع الى جملة المشتغلين في كل سنة مضروباً بعدد المشتغلين الكلي في القطاع لتلك السنة وبذلك نحصل على تقدير عدد المشتغلين لتلك الفئة المهنية لهذا القطاع.

رابعاً: تقديرات العرض: ان الخطوة الاساسية لتقدير العرض من القوى العاملة من الفئات الوظيفية المختلفة هو التنبؤ بما ينتظران تخرجه الاجهزة التعليمية من قوى بشرية مدربة من مستويات وانواع التعليم الملائمة لهذه الفئات الوظيفية،وبمعرفة اعداد الخريجين من كل مرحلة تعليمية تبدأ الخطوة التالية وهي تقدير اعداد الداخلين الى سوق العمل من هؤلاء الخريجين،فقد لايدخل سوق العمل جميع الخريجين للمراحل التعليمية بسبب الخدمة العسكرية ىاو الدراسات العليا او غير ذلك. ويمكن وضع هذه التقديرات للداخلين في سوق العمل من الخريجين بعد طرح اعداد الذين ينتظر ان يواصلوا دراستهم لمرحلة تعليمية عالية من المجموع العام للخريجين،واضافة الموجود من القوى العاملة في الفئات الوظيفية المختلفة وطرح الخارجين منهم نتيجة الوفاة او التقاعد.

خامساً: خطة التعليم والتدريب:

أ. تقدير اعداد المطلوب تخرجهم من الجهازالتعليمي خلال سنوات الخطة.

ب. تقدير اعداد التلاميذ والطلبة المطلوب تسجيلهم بالجهاز التعليمي.

ج. تقدير اعداد المدرسين المطلوبين.

د. تقدير تكلفة الخطة ومصروفات التعليم.

سادساً: الموازنة بين العرض والطلب: ان اجراء الموازنة لكل من عرض قوة العمل والطلب عليها يتم بمقابلة الاحتياجات من القوى العاملة تبعاً لمستوياتها الوظيفية والتعليمية واجمالي المعروض منها على اساس النمو المنتظر في اجهزة التدريب والتعليم والاعداد المهني. ويتم التوصل الى نسب الزيادة والنقصان في اليد العاملة طبقاً لما تقدم،وفقاً لما يلي:

$$\text{نسبة الزيادة أو النقصان} = \frac{\text{الطلب المتوقع} - \text{العرض المتوقع}}{\text{العرض المتوقع}} \times 100$$

هذا وان زيادة الكفاءة الانتاجية للقوى البشرية والتخلص من الاختناقات المعطلة للتنمية يستلزمان التركيز على الاجراءات التي ترفع مستوى القوى العاملة فعلاص وتوزيعها بصورة افضل على قطاعات الاقتصاد الوطني وهذا يتطلب الاعتماد على نظام التعليم والتدريب في اعداد الكوادر الفنية وفي تويل مراكز الانتاج الى مدارس يتعلم فيها العاملون،بحيث تعطي لمواقع الانتاج كل المستلزمات وتأخذ من هذه المواقع لتعطيها مرة اخرى مستوى اعلى من الكفاءة،على ان يقوم الجهاز التربوي من جانبه بما يلي:

أ. التوسع في المعاهد الفنية الشاملة،والكليات ذات الاختصاص المهني (كالجامعات التكنولوجية) ومراكز التدريب الزراعي وغيرها من المعاهد التي تقبل الطلاب بعد اتمام الدراسة الثانوية شريطة ان يربط نشاط هذه المعاهد بأحتياجات مؤسسات الاعمال.

ب. تحسين نوعية التدريس في الجامعات.

ج. تحسين مستوى كفاءة المعلمين واستخدام الوسائل الحديثة للتدريس.

د. خفض نسب التسرب في المدارس الابتدائية وخلق الحوافز لدى الاطفال لاكمال مرحلة التعليم الابتدائي على الاقل.

هـ. التركيز على برامج محو الامية.

اما الاعداد والتدريب المهني فيتطلب وضع اطار متكامل للتدريب يكون نقطة البدء لحل مشكلة البطالة من ناحية ومشكلة نقص المهارات من ناحية اخرى.

وكما اوضحنا تهدف عملية تخطيط القوى العاملة الى سد الاحتياجات من اليد العاملة وايجاد فرص جديدة للعمل بأعلى مستوى من الانتاجية ووفقاً لاحتياجات الانشطة الاقتصادية والاجتماعية. وعلى هذا الاساس فأن هذه العملية تتضمن جملة من الاعتبارات لتحديد حجم وخصائص القوى العاملة ودورها في تحديد كمية ونوعية الناتج. وهي:

- المستهدفات،وذلك من اجل تحديد الهدف والكيفية التي يتم عن طريقها التوصل لذلك الهدف وهو حصيلة تفاعل المخطط وواضع القرار.
- التطور التاريخي والمستقبلي للظواهر.
- الافتراضات التي يمكن وضعها انطلاقاً من التطور التاريخي او المستقبلي بالاعتماد على المقارنات الدولية او المقارنات المحلية.
- وضع البدائل وذلك عند عدم توفر المعلومات الضرورية لوضع الاسقاطات حيث يستلزم عندها وضع الافتراضات للقيام بالاسقاطات البديلة ثم اختيار البدائل على ضوء الاهداف المرسومة.

فلتقدير اجمالي القوى العاملة في فترة زمنية يضرب معدل النشاط المقدر وفق الاسقاطات او المستهدف باسقاطات عدد السكان الكلي لنفس الفترة، اي ان:

ق ع (ت) = س (ت) × (ت)

حيث ترمز:

ت = الزمن،ق ع = قوة العمل،س=عدد السكان،ط = معدل النشاط العام.

وبنفس الطريقة يمكن تحديد المساهمة حسب الجنس والعمر:

ق ع (ت)× ط (ت)

ق ع(ت) = ع (ت) × ط (ت)

رو رو

حيث ترمز (ر) الى فئة عمرية معينة (و) للنوع

ن 2

اذ ان ق ع (ت) = مجـــ. مجـــ ق ع (ت)

ر= 1 و= 1

وذلك في حالة توفير العمل لطالبيه،اما في حالة وجود قدر معين من البطالة فيمكن تقدير فرص العمل كما يلي:

ف (ت) = ق ع (ت) × ((1- ب (ت)))

عندما تكون ب (ت) = معدل البطالة في فترة زمنية (ت).

وعلى العموم يمكن تقدير الاحتياجات من المهن في حالة توفر الاحصاءات عن تقدير الناتج القومي وتركيبه القطاعي. والانتاجية كأهداف مرسومة كما يلي:

ح(ت) = ح (ت) جـ (ت)

ر ر

او ح (ت) = ن (ت) / أ (ت)

ر ر ر

حيث ان:

جـ = التوزيع القطاعي للاحتياجات

ن = الناتج الاجمالي

أ = الانتاجية

ر = القطاع الاقتصادي

ت = الزمن

وفي حالة عدم وجود اهداف انتاجية معينة وفي غياب التخطيط يتم وضع اسقاطات للناتج الاجمالي للقطاعات المختلفة عن طريق دراسة الانماط التاريخية ومدى ارتباطها (بعدد السكان ومعدل التغير في الانتاجية)،ثم يجري استعمال العلاقات الناتجة من تقدير الناتج القطاعي،وكما يلي:

ل (ت)

ر ت ت

ن (ت) = ن صفر ع صفر (1+م) (1+م) (―――――――)

ر1 ر2 ل (صفر)

ر

حيث ان:

ن = الناتج

ع = العمالة

ل = ساعات العمل

صفر = سنة الاساس

م م = معدلات التغير في العمال والانتاجية في وحدة زمنية معينة

ر1 ر2

ر = القطاع

وبنفس الطريقة يمكن تقدير الاحتياجات من المهن حيث يمكن اسقاط التركيب المهني للعمالة في القطاعات المختلفة حسب الاعتبارات العامة للاسقاط ثم يجري التوزيع المهني على القطاعات وفق الاحتياجات على الصورة التالية:

ح (ت) = ح (ت): هـ(ت)

رو ر رو

عندما تكون هـ = نسبة المهنة وفي القطاع الانتاجي ر

ور

(مجـــ. هـ = 1)

و رو

او التوصل لتقدير الاحتياجات من المهن المختلفة في تقديرات الناتج القطاعي الكلي والمعاملات الفنية للانتجية حسب المهن مباشرة،فيكون:

ح (ت) ن (ت). هـ (ت)

رو ر رو

هـ (ت) = عدد العاملين في المهن اللازمة لوحدة انتاج في القطاع ر في ت من الزمن:

1

مجـــ. هـ (ت) = ـــــــ

و رو أر (ت)

ولقياس الاحتياجات حسب المؤهل التعليمي يقتضي ربط المهن والمؤهلات التعليمية المختلفة عن طريق اجراء الاسقاطات كما مبين ادناه:

م ص (ت) = مجـــ ح (ت). ل(ت)

و و وص

م= العدد اللازم من المؤهل ص في ت من الزمن.

ح (ت) = مجـــــ ج (ت) = الاحتياجات من المهنة (و) في زمن (ت)

و ر ر و

ل = نسبة الحاصلين على المؤهل ص للعاملين بالمهنة.

و ص

(و) في الزمن (ت)

حيث ان (مجــــــــــــــــ ل (ت) = 1)

ص وص

ويمكن استخدام هذه المعادلة للوقوف على الاحتياجات او جزء منها والتي يلزم توفرها عن طريق نظام التعليم.

ثالثاً: نماذج تخطيط القوى العاملة وتقدير الاحتياجات

يعتبر تقدير الاحتياجات من القوى البشرية من اساسيات تخطيط الموارد البشرية،فعلى اساسها يمكن وضع برامج مؤسسات التعليم والتدريب وحسب المعدلات السنوية لنمو القوى البشرية وموازنات سوق العمل.

وتوجد. عدة مناهج لتقدير الاحتياجات،منها التنبؤ والاسقاط وتحديد الاهداف على اساس الاتجاهات والدخل القومي الاجمالي او جزء منها،ومن ثم استخدام جدول الانحدار الذي يوضح الاحتياجات من كل مهنة.

واقترح (تمبرجن) نموذجاً يعتمد على اساس ربط معدلات محددة للنمو الاقتصادي والاحتياجات من الخريجين في النظام التعليمي بأستخدام سلسلة من المعادلات الخطية التي تربط بين حجم الانتاج والاشخاص الذين اكملوا مرحلة معينة من مراحل التعليم وعدد الطلاب في كل مرحلة[1].

وان المسالة الاساسية في تقدير الاحتياجات من القوى العاملة تتمثل في ضرورة تحديد الاهداف التي على اساسها يمكن تحديد اغراض تلك التقديرات. ولا شك ان تخصيص جانب من استثمارات الخطة في تطوير مستوى الموارد البشرية شرط مهم لتحقيق التنمية ضمن برنامج الخطة الاقتصادية حيث يمكن تقدير حجم الاستثمار، في الخدمات التعليمية لسد المتطلبات من اليد العاملة الماهرة بمقارنة المستويات التعليمية للقوة العاملة (بفرض عدم حدوث تغيير) مع مقدار الطلب على العمل حسب المستويات التعليمية التي تتماشى مع تحقيق اهداف الانتاج، وهنا يجب الرجوع الى العوامل الديموغرافية اولا عند تقدير توافر المشتغلين،ويمكن تحديدها عن طريق:

(1) A. Sauvy , Theorie genrale de la population, Vol. I Economie et croissance,P.U. F. 1963

- المجموع الكلي للسكان.
- القوى العاملة وتوزيعها حسب الاعمار والنوع والمكان.
- السكان في سن الدراسة والمسجلين بالمدارس.
- توزيع السكان حسب المراحل التعليمية.

ويتم ذلك على ضوء:

- تحديد نمو السكان.
- قياس الدخل القومي مع اخذ توقعات تطورانتاج الموارد الطبيعية باستعمال الفرضيات او البدائل.
- تحديد حجم الاستثمارات اللازمة لتشغيل العامل لغرض استخراج عدد المشتغلين.
- اما الطرق الممكن استخدامها في تقدير الاحتياجات من القوى العاملة فهي:

أ- طريقة تقدير الاحتياجات وفق اتجاهات الانتاج وانتاجية العمل:

وذلك عندما توضع اهداف وتقديرات الانتاج لفترة الخطة فانة من الممكن احتساب مستقبل التشغيل والطلب على القوى العاملة،كما يلي:

$$\text{الاحتياجات من القوى العاملة} = \text{القوى العاملة الحالية} \times \frac{\text{الإنتاج المخطط}}{\text{إنتاجية العمل المستهدفة}}$$

وعندها يتطلب الامر:

- تقدير الانتاج لكل قطاع.
- تقدير انتاجية العمل على المستوى الشامل ولكل قطاع مع الاخذ بنظر الاعتبار الانتاج المتوقع لكل عامل / ساعة،والساعات التي يشغلها العامل سنوياً عن طريق المعادلة التالية:

$$Mit \frac{Yit}{Bit \quad Cit}$$

اي ان: الاحتياجات من القوى العاملة في قطاع معين =

$$\frac{\text{مجموع الإنتاج في قطاع معين}}{\text{الانتاج لكل عامل / ساعة} \times \text{معدل العمل التي يشغلها العامل سنوياً}}$$

ومن اجل تقدير الانتاج على المستويين الشامل والقطاعي يمكن استخدام المعادلة التالية[1]:

$$\frac{(ViT)}{ViO} = \frac{=(YT)}{YO} \quad ali \quad \frac{(nt)\ \ a2i}{No}$$

معدل الانتاجية لكل فرد = V

معدل الدخل الفردي = Y

مجموع السكان = n

مرونة الانتاج الى حجم السكان = ali

مرونة الدخل الى حجم السكان = a2i

القطاع =I

سنة الاساس = o

سنة الهدف =t

ب – طريقة بناء جدول المستخدم / المنتج:

ويكون دورها في هاذا المجال تحويل تقديرات الطلب النهائي نحو اشتقاق الانتاج،ثم الاحتياجات من القوى العاملة لكل صناعة،وتتضمن الطريقة الخطوات التالية:

- بناء جدول المستخدم / المنتج يبين التدفقات المتداخلة بين الصناعات ومستويات الطلب النهائي.

---

[1] R. Laslett , a survey of mathematical methods of estimating the supply and demand for manpower, London 1979, PP14 – 15.

الدكتور طارق العكيلي،بحث حول الانتاجية،وزارة التخطيط الدائرة التربوية والاجتماعية.

- اعادة تنسيق جدول المستخدم/ المنتج في شكل مصفوفة تبين نسب المستخدم او معاملاتها لكل قطاع.
- اشتقاق الاحتياجات الاجمالية من القوى العاملة وذلك حسب مستويات الانتاج.
- تشكيل مصفوفة تبين توزيع الاحتياجات الاجمالية من القوى العاملة على المستوى القطاعي وحسب المهن.

جـ- نموذج كالانسكي لقياس معدل نمو المشتغلين:

الإنتاجية = الناتج / عدد المشتغلين

معدل نمو الانتاج = 2

معدل نمو عدد المشتغلين = W

معدل نمو الإنتاجية = q

$$I+q = \frac{I+r}{I+W}$$

$$(I+q)(I+W) = I+r$$

$$W+q = r$$

$$W = r-q$$

د- كعادلة دالة الإنتاج (نموذج cobb – Dougglas)

$$Y = b\,N\,K^{nk}$$

عدد المشتغلين = N

رأس مال المستخدم = K

مساهمة العمل = n

مساهمة رأس المال بالإنتاج = k

وذلك بإيجاد العلاقات التالية:

فعالية العمل الحدية = معدل نمو العمل – معدل نمو الاستثمارات

$$\frac{\hat{K}}{K} \quad \frac{\hat{N}}{N}$$

فعالية رأس المال الحدية = معدل نمو رأس المال – معدل نمو العمل

$$\frac{\hat{N}}{N} \quad \frac{\hat{K}}{K}$$

كثافة العمل الحدية = معدل نمو الناتج – معدل نمو العمل

$$\frac{\hat{N}}{N} \quad \frac{Y}{Y}$$

كثافة رأس المال الحدية = معدل نمو الناتج – معدل نمو رأس المال

$$\frac{\hat{K}}{K} \quad \frac{\hat{Y}}{Y}$$

أذن مساهمة العمل بالناتج (**n**) = $\dfrac{\text{فعالية العمل الحدية}}{\text{كثافة رأس المال الحدية}}$

ومساهمة رأس المال (**K**) = $\dfrac{\text{كثافة العمل الحدية}}{\text{فعالية رأس المال الحدية}}$

تقدير مخرجات ومدخلات جهاز التعليم:

وبالنسبة لتقدير مخرجات التعليم ودراسة العرض والطلب من القوى العاملة الماهرة يجدر تقدير:

- إعداد الأطفال في سن القبول بالمرحلة الأولى (6- 12) سنة خلال سنوات الدراسة.
- نسبة المقبولين في المرحلة الأولى.
- الأعداد المنتظر قبولها.

ولقياس الهدر أو التسرب لابد من معرفة:

- نسبة المنقولين إلى الصف التالي ونسبة المنتهين من الصف الأخير.
- نسبة المتسربين.
- نسبة الباقين للإعادة.

ولتوضيح ذلك نفترض ما يلي:

المسجلين من الطلاب في الصف ((i) من المرحلة (E) للسنة الدراسية = **Ei (t)**

(الناجحون) المنقولون من الصف (i) من المسجلين في نهاية السنة (t)= **Pi(t)**

(الراسبون) الطلاب الباقون للإعادة = **Ri(t)**

(التاركون) الخارجون من العملية التعليمية == **Ei (t)**

فإن:

$$Ei (t) = Ri(t)+pi(t)+Ai(t)$$

مع فرض ثبات نسبة الباقين للإعادة = **r**

$$Ri = Ri(t)/ Ei(t)$$

نسبة الخارجين من العملية التعليمية = **a**

$$Ai = Ai (t)/Ei(t)$$

نسبة المنقولين **(p)**

$$Pi = pi (t)/Ei(t)$$

$$Ri+ai+pi = I$$

$$Ei (t+I) = pi -I(t)+Ri(t)$$

أي من المسجلين في الصف في (i) في السنة الدراسية التالية هم عبارة عن المنقولين من الصف (i-I) في نهاية السنة (t) إضافة إلى المسجلين في الصف نفسه (i) للسنة (t). فإذا عرفنا العدد المتراكم من الخارجين من العملية التعليمية في السنة (t) بأنه Tai

$$Tai(t+i)=Ai(t)+Tai(t)$$

على هذا يمكننا قياس مرحلة تضم ست سنوات أو ثلاث سنوات وذلك بصورة انتقالية من السنة (t) إلى t+I...... إلى t+r على شكل معادلات تربط بين المسجلين والخارجين فالمتخرجين من المرحلة الأخيرة من المدارس المهنية او الجامعة يمثلون المعروض من المرحلة موضوع الدراسة.

رابعا: تخطيط العمالة على مستوى المشروع

لاشك أن تحديد حجم ومميزات قوة العمل هي التي تحدد كمية ونوعية الإنتاج ومن هذا المنطلق تبدو عملية تخطيط العمالة على هذا الصعيد مهمة أساسية من أجل تطوير وتنمية الإنتاج من خلال التوجه نحو استخدام القدرات البشرية بالشكل الذي يعمل على تنظيم الناتج.... لتوفير القوى العاملة المناسبة للوفاء باحتياجات المعامل أو المشاريع من جهة وتوفير فرص العمل الملائمة بأعلى مستويات من الإنتاجية من الناحية الأخرى ومن أجل تغطية تلك المعطيات لابد من الوقوف على دراسة الأمور التالية على مستوى المشروع أو المنشأة:

1. تقدير الاحتياجات
2. الإنتاجية والأجور
3. دراسة العمل وأداؤه

أولا: تقدير احتياجات المشروع

ليتم على أساسها وضع البرامج التدريبية واحتساب معدلات النمو السنوية لقوة العمل وموازنات سوق العمل.... وتحديد معدلات الاجور وتقدير

مستويات الإنتاجية... وهناك عدة طرق لتقدير الاحتياجات منها التنبؤ والإسقاط قياسا بمشاريع مماثلة أو على أساس تحديد أهداف الإنتاج لفترة زمنية محددة أو أسلوب الاسقتصاء وذلك عندما يطلب من المشروع تقدير احتياجاته المستقبلية من العمالة حسب المؤهلات والمهن وعلى أساس خططه الإنتاجية أو الأسلوب التحليلي المعتمد على ما يلي:

- إسقاط الحجم الكلي للاحتياجات من قوة العمل على أساس الاتجاهات المعتمد على مشاريع مماثلة مع إجراء بعض التعديلات وفقا للأهداف المرسومة،وذلك يستلزم توفر سلسلة من البيانات الجيدة لكافة الظواهر المطلوب دراستها للتوصل إلى التقديرات الصحيحة في هذا المجال باعتماد الصناعات أو المنشآت من نفس النوع.
- تقدير الاحتياجات من القوى العاملة باستخدام تقديرات الناتج المستهدف،وإنتاجية العمل ضمن فترة زمنية محددة.

وهكذا يمكن استخدام أيا من هذه المتغيرات بشكل معادلة يتم من خلالها التوصل لتقدير الاحتياجات من العمالة.

على إنه لابد من الإشارة إلى ضرورة أن تكون تلك التقديرات مبنية على أساس سعة العمل الإنتاجية والعمليات التكنلوجية المستخدمة ليتم على ضوئها معرفة الأشخاص المطلوبين للمشروع وبالمستويات المهنية لمختلف خطوط الإنتاج إلى جانب تحديد متطلبات التدريب والإعداد المهني ليتم على ضوئها:

- اختيار ووصف مفصل للجدول النمطي للعمالة.
- وصف مفصل للبدائل المختارة،عن طريق توضيح الهيكل العام وإعداد جداول مفصلة بتقسيم عمال الإنتاج والأقسام الأخرى (أي العمال المباشرين وغير المباشرين)... ليصار الى مقارنة هيكل العمالة مع الأعداد المطلوبة لتحديد متطلبات التدريب.

- تحديد الكلف،وذلك بإيجاد الكلف السنوية للكادر الأجنبي وإعداد جداول مفصلة بتلك الحسابات حسب الأقسام لتشكل مجموعها الكلفة الكلية للعمالة على صعيد المشروع.
- تحديد أسلوب الانتساب والمتمثل بقوانين العمل (التي تعطي العلاقات الصناعية) كأقسام ومجموع التسريح من الوظيفة. معدلات الأجور، الأرباح، عدد وجبات العمل... أيام العمل.
- تحديد تقديرات متطلبات العمالة في مرحلة الإنتاج التجريبي وتشمل:
  - حساب متطلبات العمالة لهذه المرحلة لمجموعة الإداريين والمشرفين،ومراقبي العمل،وعمال المكائن الخاصة لمتابعة تشييد الأبنية ونصب المعدات.
  - إجراء التقديرات حسب صنف الكادر والعمال والوظائف كاستعمال صيغة تكاليف / عامل / شهر القياسية للوصول إلى كلفة العمالة مع الأخذ بنظر الاعتبار تقليص الكلفة في هذه المرحلة والى أبعد الحدود.
  - احتساب كلفة العمل من الخبرة الأجنبية لتغطية الأعمال الهندسية أو الإشراف على التشييد ونصب المعدات وعدد الأشخاص المطلوبين مع كلفتهم ومدة خدمتهم على أساس رجل / شهر.
- تحديد متطلبات العمال في مرحلة التشغيل وتشمل:
  - تحديد العمالة على أساس المهارة والخدمة لكل قسم وللمشروع ككل.
  - التمييز بين كلف الأجور والرواتب المتغيرة والثابتة بالإضافة الى التمييز بين هيكل العمالة المحلية والأجنبية مع مراعاة عدد وجبات العمل.
  - احتساب مجموع كلف الأجور والرواتب على أساس معدل الأجر / ساعة مع الأخذ بنظر الاعتبار:
    - الأجازات السنوية والمرضية وأجازات التدريب.

- الضمان الاجتماعي والأرباح الصافية، تكاليف الرفاه الاجتماعي.
- المنح والحوافز.

هذا ولابد من الإشارة إلى أن تقدير الاحتياجات تتأثر باستقرار معدلات دوران العمل والغياب والحوادث وتاركي العمل والتي يمكن احتسابها كما يلي:

$$\text{نسبة دوران العمل} = \frac{\text{عدد الأشخاص التاركين العمل خلال السنة}}{\text{متوسط العدد الإجمالي للعاملين خلال السنة}}$$

$$\text{معدل تاركي العمل} = \frac{\text{معدل تاركي العمل لفترة معينة}}{\text{متوسط عدد العمال لنفس الفترة}} \times 100$$

$$\text{معدل الانتساب} = \frac{\text{عدد العمال المنتسبين لفترة معينة}}{\text{متوسط عدد العمال لنفس الفترة}} \times 100$$

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{عدد الأيام المفقودة لفترة معينة}}{\text{عدد الأيام الفعلية لنفس الفترة}} \times 100$$

ثانيا: انتاجية المشروع والاجور

انطلاقاً من مفهوم الإنتاجية على أنها العلاقة بين المستخدم والمنتج في فعالية اقتصادية معينة... فإنتاجية العمل والحالة هذه تمثل نسبة المنتج إلى وحدات العمل المشتغلة ولقياس ذلك يلزم الأخذ بعاملين هما:

- كمية المنتجات في وحدات قياس زمنية معينة.
- العمل البشري المبذول في الوحدة الإنتاجية وعلى أساسه يمكن قياس الإنتاجية وفقاً للطرق المشار إليها سابقاً.

هذا وتتأثر تلك الطرق بالأساليب التي تم على أساسها قياس قوة العمل والتي قد تحتسب على أساس المشتغلين أو قوة العمل المهيئة للعمل،أو ساعات العمل...،إلا أن تحقيق الاستخدام الأمثل لقوى الإنتاج وفق تلك المنطلقات محدد بدرجة تقسيم العمل وتنظيم العملية الإنتاجية،والتحديد المعتمد لمعجلات العمل المبذول أثناء تنفيذ المهام الإنتاجية ترتبط بعدد المشتغلين وليس بالحجم الكلي للقوى العاملة وعليه يمكن رسم خطة إنتاجية العمل كما يلي:

- تحديد نسب التنفيذ.
- تحليل المؤشرات الأساسية لتنفيذ خطة إنتاجية العمل.
- إعداد الحسابات الضرورية للنمو الممكن للإنتاجية.
- استغلال الطاقات الاحتياطية.
- تنسيق مساهمة عناصر الإنتاج كالأرض ورأس المال والتنظيم والعمل.

وأما بالنسبة لتحديد معدلات الأجور فهي ترتبط ارتباطا مباشرا بمعدلات الإنتاجية إذا ما أريد تحقيق الفوائض في المشروع " أو المنشأة "... إذ أن تهيئة العمل المنتج وزيادة حجم العمالة يعتمد على مستويات الأجور المدفوعة.... فلا بد أن يعكس مجموع الأجور مدى مساهمة العمل البشري في عملية الإنتاج مما يقتضي وضع جداول لترتيب الوظائف وتحديد واجباتها ومسؤولياتها والشروط الواجب توفرها لتشغيلها،وتقييمها وتصنيفها في فئات أو مجموعات مع وضع الحد العلى والأدنى لأجور كل فئة أو مجموعة وذلك بربط ميزانية الأجور بالايرادات التي تحققه للمشروع بصورة تجعل أي ارتفاع في الأجور خلال فترة زمنية معينة لا يأتي على حساب زيادة التكاليف الكلية أو انقاص قيمة الإيرادات الصافية.... إلى جانب دراسة مسألة التفاوت في الأجور لتوفير الحوافز أمام الأيدي العاملة لتطوير مهاراتها وتحقيق الكفاءة العالية في العمل وتنظيمه ومن ثم كفاءة الخطة والمتابعة.

خامسا: دراسة أداء وتدريب العاملين:

ثالثا: دراسة العمل:

ويطلق عادة على دراسة أسلوب أداء العمل وقياس محتواه بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة لأداء العمل "بالكفاءة الانتاجية"،إذ إن الكفاءة الإنتاجية في العمل تتم:

أما بزيادة الاستثمارات الرأسمالية أو عن طريق تحسين أساليب ونمط الإدارة وتبني الأساليب العلمية في الإدارة ولا يمكن التوصل إلى أي من هذين الأسلوبين إلا باستخدام الأساليب التي تمليها دراسة العمل وقد دلت التجربة أن تكاليف مثل هذه المحاولات واطئة جدا بالمقارنة بمردودها السريع على مستوى رفع الكفاءة الإنتاجية للعمل.

هذا وتتمثل الخطوات الأساسية لدراسة العمل بما يلي:

- اختيار المهمة العملية التي يراد دراستها.
- تسجيل جميع الملاحظات والمعلومات بكل ما يحيط بموقع العمل تسجيلا دقيقا وبشكل يضمن توافر المعلومات المطلوبة والتي يسهل استخدامها عند التحليل.
- تحليل البيانات المسجلة وتمحيصها والتساؤل عن جدوى كل عملية وأسلوب الأداء والغرض منها وموقع أدائها وتوقيتها وتسلسلها والأشخاص القائمون بها والأساليب أو الأدوات المستخدمة لأدائها. لتطوير أكثر الأساليب اقتصادية لأداء العمل.
- قياس محتوى العمل الداخل في الأسلوب الجديد المقترح واحتساب الوقت القياسي لأداء المهمة.
- تحديد خطوات إنجاز العمل بالأسلوب الجديد المقترح.
- تطبيق الأسلوب الجديد ومتابعته لتطبيق المقاييس والأساليب الجديدة باستخدام نظام معقول للمتابعة.
- وتعتمد دراسة العمل على أسلوبين أساسيين هما:

- **طريقة العمل:**

وتعني الطريقة أو الأسلوب المتبع الذي تكون نتيجته إجراء تحورات أو تغييرات على المنتوج أو جزء منه وتشتمل إلى جانب النشاط الإنتاجي المادي كافة الأنشطة الخدمية والمساعدة... كما ويعتبر التحضير لفعالية عملية أيضا إذا كانت هذه الفعالية تقرب المادة أو الخدمة من مرحلة المنتج الكامل....وعلى أن تكون تلك العملية محكومة بالمعطيات الأساسية التالية:

- أقل وقت للإنجاز.
- أقل جهد في العمل.
- أقل كلفة.

وتشمل خطوات دراسة طريقة العمل ما يلي:

- **الاختيار:** والذي يجب أن يقترن بمبررات يستند في إعطاء الأولوية وأفضلية الاختيار وذلك باعتماد العوامل الاقتصادية،العوامل الاجتماعية والعوامل الفنية.
- **التسجيل:** وهي من أهم الخطوات نظرا لما توفره من أسباب النجاح للخطوات اللاحقة إذ أنها تعتبر المادة الأساسية للخطوات التي تليها والتي يفهم من خلالها ضرورات التوصيل إلى الطريقة البديلة أو وضع بعض التحسينات المناسبة وهكذا تعتبر الدقة في التسجيل أمر له أهميته للتوصل إلى نتائج صحيحة ومن أجل ذلك وضعت رموز لتمثيل الإجراءات وكما يلي:

وتمثل العملية أي فعالية إنتاجية	●
الفحص والتفتيش والإحضار.	□
ويمثل الانتقال،انتقال المنتج من مكان لآخر.	⟶
ويمثل التأخير والاختناقات غير المتوقعة.	D
ويمثل الحفظ أو الخزن	▽

حيث تستخدم هذه الرموز بجداول يمكن من خلالها إعطاء صورة دقيقة لأداء العملية حيث يمكن التوصل بعد ذلك إلى عدد الخطوات التي يستغرقها العمل ومدى إنجازه على ضوء الخطوط التي تمثلها الرموز في المخطط.

- التحليل وفحص البيانات:

وتهدف إلى معرفة وتحليل جميع الحقائق وطرح الأسئلة للتوصل إلى أجوبة دقيقة عن الغرض من العملية ومدة إنجازها والمكان الذي تؤدي فيه وتسلسل العملية كما يجب أن يتم اختيار كل الحقائق كما هي وليس حسبما يجب أن تظهر وطرح التساؤلات التالية:

- الغرض من القيام بالفعالية لماذا؟
- المكان الذي تتم فيه الفعالية أين؟
- الترتيب الذي يجري به الفعالية مقارن بالفعالية الأخرى متى؟
- الشخص التي يقوم بالعمل من؟
- الواسطة التي تتم بها الفعالية: كيف؟

ومن الممكن التوسع إلى الغرض..... والضرورة.... ولكل من الأشخاص: المكائن. العمليات. المكان......

- **التطوير واقتراح الأساليب:**

وتعتمد هذه الخطوات على دقة المعلومات المسجلة والأجوبة ليتم تحليلها ومناقشتها حيث يجري الانتقال بعدها إلى الخطوة التالية للتفكير في الأسلوب الجديد للعمل ووضع الحلول الممكنة بعد وضع المقارنات بينها والطريقة المستخدمة ووضع الطريقة المقترحة والتوصل على مدى الفوائد التي سيحققها الأسلوب الجديد في الجهد والمال،إلا إنه لابد من الإشارة بأنه عند إجراء عملية التطوير هذه لابد من وضع البدائل الممكنة ومبررات الأخذ بالبديل المختار كحذف بعض العمال غير الضرورية أو اختصار المسافات أو تغيير ترتيب الأحداث... كما يجدر بالباحث عرض الموضوع المقترح عن الإدارة العليا

لاستحصال موافقتها ثم شرح الأسلوب بالتفصيل للمعنين أو الذين سيتأثرون بهذا التغيير.

التطبيق:

تحتاج هذه الخطة بعض التحضير قبل المباشرة بالتطبيق وتتضمن وضع الخطة وتوفير المستلزمات ومن ثم إجراء تجربة بسيطة على أحد خطوط الإنتاج. تليها المباشرة بالتطبيق الفعلي بتحديد المواعيد الزمنية ووضع برامج العمل واختيار العمال وتوفير الأدوات والمعدات والخدمات.... ومن ثم الإشراف لتلافي التغييرات والعوائق التي قد تحصل أثناء التنفيذ،ليتم على أساسها المتابعة بقصد اكتشاف الاختلاف بين المقترحات النظرية والواقع العملي والتحري عن أسباب مثل هذا الاختلاف وتطوير النظام حسب مقتضى الحال.

قياس العمل:

ويعرف على إنه تطبيق الأساليب الخاصة بقياس محتوى العمل لفعالية إنتاجية معينة وذلك بتحديد الوقت اللازم لإنجاز المهمة وبأسلوب قياسي محدد من قبل عامل متدرب ومؤهل للقيام بهذه الفعالية.... وتختلف هذه الأساليب من حالة إلى أخرى فتشمل مثلا دراسة الوقت اللازم لإنجاز المهمة بالمشاهدة أو أسلوب المعاينة في دراسة الوقت وذلك بتحديد الفترات المنتجة والفترات غير المنتجة أو نسب الفعاليات التي تحويها عملية إنتاجية معينة ومكوناتها دون اللجوء إلى المشاهدة المستمرة طوال ساعات العمل... والمهم هنا تحديد الوقت القياسي وبالشكل الذي تكون فيه العملية الإنتاجية خالية من أي فعاليات غير منتجة أو إضافية وضمن المجالات التالية:

- تكوين متطلبات الحد الأدنى للإنتاج بغرض تحقيق السيطرة على الكلفة الإجمالية للعمل.

- التوصل إلى حل لمشاكل الموازنة في خطوط الإنتاج ومنع الاختناقات نتيجة لتفاوت سرعة الإنجاز وعدم تنسيقها بين مرحلة وأخرى.
- وضع وقت قياسي لكل فعالية ليمكن استخدامه فيما بعد في وضع نظام الحوافز ونظام السيطرة على الكلفة عن طريق تحديد محتوى العمل لكل فعالية ووضع مقاييس للارتفاع من المكائن والأيدي العاملة. د

وبناء عليه يمكن تلخيص طرق قياس العمل بما يلي:

- دراسة الوقت.
- دراسة النشاط المتعدد.
- دراسة عينات العمل.
- نظام وقت الحركة المحددة مسبقا.

لقد أثبتت الدراسات القائمة عن قياس العمل بأنها احدى الطرق الفنية الرئيسية التي يمكن بواسطتها الإقلال من العمل المستغل في المنتج أو التشغيل بالبحث المنتظم والفحص الاقتصادي للأساليب الحالية وعمليات أجنبية شريطة أن يتم تحقيق كل ذلك على ضوء تقديرات الإنتاج الصناعي والتقنيات المستخدمة في تحقيق أهداف الإنتاج المرسومة وبالشكل الذي يضمن:

- رفع مستوى التأهيل للفرد والارتقاء المهني وذلك بعد قضاء فترة الدراسة والخبرة العملية.
- جعل المؤهلات في حرفة أو تخصص ملائمة لمرحلة التطورات التكنولوجي وهذا ما يحدث عندما يتعلم سباك له مهاراته في معالجة أنابيب الحديد المصنوعة من اللدائن أو عندما يتعلم أحد المحاسبين استخدام نظم التسجيل بالحاسبة الألكترونية.
- إمكانية التحول إلى وظيفة أو تخصص آخر،كقيام مهندس موقع مديرا لمشروع ما وبذلك يتعلم الأساليب التقنية للإدارة والتسويق والتمويل.

أما تنمية التدريب بما يلي:

- تحديد المهن والوظائف التي تحتل الأولوية في التدريب.
- إعداد كوادر التدريب وتحديد مستوياتهم.
- تطوير برامج التدريب الأساس للأفراد العاملين للمهن التي يشتد عليها الطلب ولا تستطيع الإمكانيات والتسهيلات التدريبية القائمة الوفاء بها.
- تجديد وتطوير التشريعات والقرارات والتعليمات الإدارية التي تحكم النظام التدريبي وإقامة المشروعات الرائدة والتجريبية وإجراء البحوث لتحديد خطوط عمل المستقبل.

وعلى ضوءه يتم إعداد برنامج التدريب والذي يمكن تأطيره بما يلي:

- برامج التدريب داخل العمل للمستوى الأساسي لتوفير التدريب المسبق لتوظيف الفنيين والمهندسين وحديثي التخرج.
- برامج المستوى المتوسط: وتستمر من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وتقدم للفنيين وخاصة للمهندسين ذوي الخبرة التي تتراوح ما بين ثلاث إلى خمس سنوات في المنشأة أو المشروع.
- برامج التدريب للمستوى العالي وتقدم تدريبا لاحقا للعاملين ذوي الخبرات العملية الطويلة والمرشحين للإطلاع بمسؤوليات أعلى.

هذا وقد تبدو أن الإمكانيات التدريبية المتاحة غير كافية مما يستلزم توسيع لطاقاتها بدرجة كبيرة على المدى البعيد أما على المدى القصير فإنه من الممكن استخدامها بكفاءة اكبر، إذا ما أمكن تحسين وسائل تحويلها والتنسيق بين أنشطتها.

المراجـع

أولاً: المصادر العربية:

1. رونالد إيرنبريج وروبرت سميث، اقتصاديات العمل، ترجمة فريد بشير طاهر، دار المريخ للنشر والطباعة، المملكة العربية السعودية، 1994.

2. د. علاء شفيق الراوي ود. عبد الرسول عبد جاسم، اقتصاد العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1989.

3. د. باسل البستاني، الفكر الاقتصادي من التناقض إلى النضوج، دار الشؤون الثقافية العامة، وزارة الثقافة، بغداد، 1986.

4. د. صقر أحمد صقر، النظرية الاقتصادية، الكلية، وكالة المطبوعات للنشر والتوزيع، الكويت، 1977.

5. صالح يوسف عجينة، اقتصاد العمل، مطبعة شفيق، بغداد، 1968.

6. د. عدنان رؤوف، مدى علاقات العمل في المصنع، دار الرشيد للنشر، بغداد، 1979.

7. د. محمد طاقة، اقتصاد العمل، مجموعة محاضرات ألقيت على طلبة المرحلة الثانية قسم الاقتصاد، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، غير منشورة، عام 1981.

8. د. راوية عبد الرحيم، اقتصاد العمل مجموعة محاضرات غير منشورة، ألقيت على طلبة المرحلة الثانية، قسم الاقتصاد، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، عام 2000/2001.

9. د. حسين عجلان، اقتصاديات الأعمال، مجموعة محاضرات غير منشورة، ألقيت على طلبة المرحلة الثالثة، قسم إدارة الأعمال، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية للسنوات 2005/2006، 2006/2007.

10. والاس بيترسون، الدخل والعمالة والنمو الاقتصادي، ترجمة برهان دجاني، الجزء الأول.

11. د. بشير أحمد فرج العبد الرازق، الطلب على عنصر العمل في الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد الرابع عشر، العدد الأول، 1998.

12. د. سلوى سليمان، محاضرات في التشغيل والدورات، القاهرة، 1983.

13. د. طارق العكيلي، طالب العقابي، المدراء والبشرية والتشغيل في العراق، هيئة التخطيط الاقتصادي، الاسكوا البرنامج الألماني للأمم المتحدة، 1997.

14. د. طارق العكيلي، البطالة الهيكلية المقنعة في البلاد النامية بين البعد الاقتصادي والبعد المؤسسي، مجلة الإدارة الاقتصادية، الجامعة المستنصرية، العدد السابع، 1982.

15. د. طارق العيكلي، ود. محمد طاقة، الاستثمار في التعليم وعلاقته بتبديد عنصر العمل في البلدان النامية، مجلة الاقتصادي، جمعية الاقتصاديين العراقيين، بغداد، 1988.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- W.L Smich, Macro Economic, Richard d. Irwin, Inc., 1970.

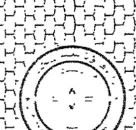
2- Ronald G Ehrenberge, Robert Hutchens, and Robert S. smith, the distribution of unemployment insurance benefits and costs, Technical Analysis Paper No. 58, Asper U.S, Department of Labor, October 1978.

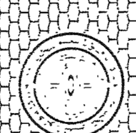
3- Richard Walton and Robert Mckersie, A behavioral of Labor Negotiations, New York, McGraw-Hill, 1975.

4- Kim B. Clark and Lawrence H. Summers, Labor-Market Dynamic Unemployment, A Reconsideration, 1989.

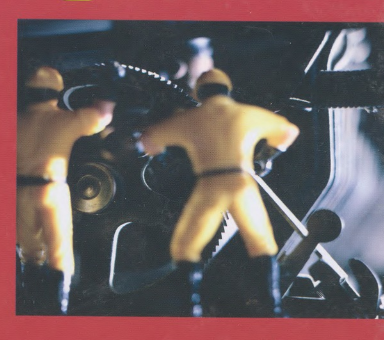
5- Shaban, the Challenge of Unemployment in the Arab Region, International Labor Review, Vol, 134, No. 1.

6- Tabbarah, employment and Unemployment in Lebanon Beirut, Center for development studies and Projects.

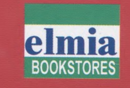




إقتصاديات العمل







إثراء للنشر والتوزيع
ethraa2007@yahoo.com
عمان ▪ الأردن
Tel. : 00962 6 5164069
Fax : 00962 6 5164059

